

MESTRADO

MEDICINA I LEGAL

Os Traços de Psicopatia e o Mobbing nas Organizações

Maria Inês Coelho

M

2017



Maria Inês Coelho. Os Traços de Psicopatia e o Mobbing nas Organizações

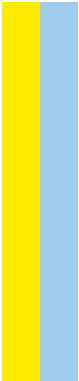


M.ICBAS 2017

Os Traços de Psicopatia e o Mobbing nas Organizações

Maria Inês Figueiredo Coelho

INSTITUTO DE CIÊNCIAS BIOMÉDICAS ABEL SALAZAR



Maria Inês Figueiredo Coelho

Os Traços de Psicopatia e o Mobbing nas Organizações

Orientação: Prof. Doutor Ivandro Soares Monteiro

Porto

2017

Maria Inês Figueiredo Coelho

Os Traços de Psicopatia e o Mobbing nas Organizações

Dissertação de Candidatura ao Grau de Mestre em Medicina Legal
submetida ao Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar da
Universidade do Porto

Orientador: Prof. Doutor Ivandro Soares Monteiro
Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar da Universidade do Porto

Agradecimentos

Foram muitas as pessoas que estiveram ao meu lado nesta jornada longa.

Surgiram muitas incertezas e também bastantes dúvidas, e em muitos momentos vontade de desistir. De qualquer das maneiras irei-me referir apenas aqueles que foram o meu alicerce para concluir mais uma etapa de vida.

Ao meu orientador Professor Doutor Ivandro Soares Monteiro, que desde o primeiro momento aceitou orientar este trabalho. Pela disponibilidade, força e entusiasmo. Pelas sugestões e partilha e conhecimento e gargalhadas ao longo deste projeto. Obrigada pela paciência e confiança

Ao José Pereira pelo auxílio na utilização do SPSS que foi fundamental para a realização da parte do estudo empírico.

À minha prima Maria Miguel Coelho pela dedicação e pela imensa ajuda e disponibilidade ao longo deste projeto.

À minha mãe, pois sem ela não seria possível de todo. Pelo apoio incondicional, pela motivação, pelas críticas, sugestões e confiança, por me aconselhar sempre a não desistir e me fazer entender que com luta e dedicação tudo é possível.

Ao meu namorado pela força, compreensão, companheirismo, confiança e pela motivação incansável, pelo apoio e por todo o amor e encorajamento

Aos meus familiares e amigos pela disponibilidade, pelo apoio, força e motivação.

Muito obrigada, de coração!

Resumo

O *mobbing* é um fenómeno voraz para os trabalhadores e para a sociedade num todo.

Este trabalho teve como objetivo o estudo de *mobbing* nas atividades organizacionais e a sua relação com traços de psicopatia como também avaliar a frequência e volume deste e suas consequências.

Este trabalho foi estruturado em duas partes. Uma primeira parte de enquadramento teórico onde começamos por fazer a distinção entre *mobbing*, bullying e assédio moral., seguida de uma parte onde abordo a perspetiva histórica de *mobbing*. De seguida abordo conceitos e fases de *mobbing*, também modelos situacionais de desenvolvimento de *mobbing* e características organizacionais. Seguidamente falo sobre vitimas de *mobbing*; Desenvolvimento do síndrome de *burnout* e consequências; Estratégias de *coping*; *Mobbers*; Testemunhas; Consequências de *mobbing*; tipos de *mobbing*; Repetição ou sistematização; Diagnostico diferencial (diferenciação de stress, *burnout* e *mobbing*; psicopatia; Prevenção de *mobbing* ; Legislação.

Na segunda parte do trabalho, é desenvolvido um estudo descritivo-correlacional efetuado, onde foi empregue uma abordagem pela metodologia quantitativa. Também são apresentados os resultados que foram obtidos junto da amostra de 15 professores de ensino secundário.

Com os resultados obtidos foram-nos permitidos concluir o seguinte:

- Independentemente de alguns professores demonstrarem alguns comportamentos de *mobbing*, não demonstram ocorrência de *mobbing* no local de trabalho, mas apenas vulnerabilidade ao stress;
- Em relação às relações de trabalho, os professores manifestam se satisfeitos;
- O afastamento da família não influencia o aparecimento de ocorrência de *mobbing*;

Palavras-chave: *mobbing*; *burnout*; *assedio*; *coping*; *organizações*; stress

Abstract

Mobbing is a voracious phenomenon for workers and for society as a whole.

This study aimed at the study of mobbing in organizational activities and its relationship with traits of psychopathy as well as to evaluate the frequency and volume of this and its consequences.

This work was structured in two parts. A first part of theoretical framework where I begin by making the distinction between *mobbing*, *bullying* and *bullying*., Followed by a part where I approach the historical perspective of mobbing. Next, I approach concepts and phases of *mobbing*, also situational models of *mobbing* development and organizational characteristics. I then talk about mobbing victims; Development of burnout syndrome and consequences; Coping strategies; *Mobbers*; Witnesses; Consequences of *mobbing*; types of *mobbing*; Repetition or systematization; Differential diagnosis (differentiation of stress, burnout and mobbing, psychopathy, prevention of *mobbing*, legislation.

In the second part of the study, a descriptive-correlational study was carried out, where a quantitative methodology approach was employed. We also present the results that were obtained from the sample of 15 high school teachers.

Key's words: *mobbing*; *burnout*; *assedio*; *coping*; *organizações*; stress

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	ii
Abstract.....	iii
Capítulo I	1
1. Introdução.....	1
2. Assédio moral, mobbing ou bullying	3
3. Perspetiva Histórica de mobbing	5
4. Conceito e fases de Mobbing	6
5. Modelos Situacionais de desenvolvimento de Mobbing e características organizacionais ..	9
6. Vítimas de Mobbing	10
7. Desenvolvimento do Síndrome de Burnout e consequências.....	13
8. Estratégias de coping.....	15
9. Mobbers.....	17
10. Testemunhas	18
11. Consequências de Mobbing	19
11.1.1. Consequências de mobbing para as vítimas	19
11.1.2. Consequências de mobbing para a sociedade.	20
11.1.3. Consequências para as organizações.	20
12. Tipos de mobbing.	21
12.1.1. Mobbing perverso	21
12.1.2. Mobbing institucional	21
12.1.3. Mobbing estratégico.....	21
12.1.4. Mobbing emocional.....	21
12.1.5. Mobbing vertical, horizontal e combinado	22
13. Repetição ou Sistematização	23
14. Diagnóstico diferencial (Diferenciação, stress, mobbing)	25
15. Psicopatia	26
16. Prevenção do mobbing	29
17. Legislação	31

Capítulo II.....	32
Estudo empírico	32
1- Metodologia	32
1.1- Objetivos	32
1.2- Tipo de estudo.....	32
1.3- Questões/hipóteses de Investigação	32
1.4- Operacionalização das variáveis	33
1.5- Amostra.....	34
1.6- Procedimentos Formais Éticos	35
1.7- Instrumentos e Recolha de dados.....	35
2- Apresentação e Análise de resultados	38
2.1- Caracterização Sociodemográfica da Amostra	38
3- Resultados.....	40
Escala Portuguesa de mobbing	40
Escala de Avaliação da Vulnerabilidade ao Stresse (23 QVS)	41
IACLIDE - Inventário de Avaliação Clínica da Depressão	42
Escala de Relações Interpessoais no Trabalho – ERIT	42
4- Teste de Hipóteses.....	43
5- Conclusão.....	48
Referências bibliográficas	50

Anexos

Anexo I- Questionário utilizado no estudo

Capítulo I

1. Introdução

Na atualidade, a nossa sociedade é palco de uma proliferação de fenómenos como o *bullying* e o *mobbing*. Estes são constantemente abordados pelos meios de comunicação, tornando-se por isso alvo de uma reflexão daquela que é a sociedade contemporânea.

A presente investigação pretende dar maior ênfase ao conceito de *mobbing*, explorando a contextualização histórica deste fenómeno e os principais envolvidos neste género de circunstâncias. Nesta lógica, trata-se relevante compreender quais as características psicológicas dos “protagonistas” e as consequências resultantes destes episódios.

De acordo com a literatura, o termo “*mobbing*”, desenvolvido na década de 80 pelo psicólogo Heinz Leymann (Leymann, 1990), diz respeito a um padrão repetido de intimidação física, verbal ou psíquica. Tratam-se de episódios de violência e agressividade decorrentes no contexto laboral, normalmente associados a situações de assédio, perseguição. (Mascarenhas, 2008)

Nestas ocorrências existem três elementos fulcrais: o “*mobber*”, a vítima do mesmo e as testemunhas. Segundo Batalha (2006) (Mascarenhas, 2008), o *mobber* apresenta um perfil agressivo-impulsivo, normalmente associado a pouco suporte afetivo e dificuldades relacionais, nomeadamente no seio familiar. Estes sujeitos apresentam enquanto principais motivações o estatuto socioeconómico e o poder associado ao mesmo.

Por outro lado, a vítima é alguém competente e seguro, capaz de estabelecer relações interpessoais positivas. A sua personalidade forte, bem como o seu sucesso quer a nível pessoal que a nível profissional tornam-nos no “alvo” dos agressores (Amazarray, 2010). Estes são motivados não só por características pessoais, mas também por questões como o sucesso profissional (um cargo de maior relevância, por exemplo) ou um nível de competências académicas mais elevada, entre outros.

Geralmente, as vítimas são do sexo feminino e apresentam idades superiores a 50 anos ou tendo ainda estas características podem também tratar-se de novos elementos na organização laboral (Amazarray, 2010).

Já as testemunhas não apresentam um impacto direto na concretização destes atos abusivos, contudo, presenciam estes comportamentos e não se opõe aos mesmos, ainda que não se identifiquem com este género de atitudes (Amazarray, 2010).

Estes episódios provocam um conjunto de consequências, que quando não identificados de modo precoce podem resultar em sequelas irreversíveis. Entre elas, salientam-se “sintomas físicos, mentais e psicossomáticos já comprovados, tais como stress, depressão, reduzida autoestima, culpabilização, fobias, perturbações do sono e problemas digestivos e músculo-esqueléticos” (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AEST), 2002).

2. Assédio moral, mobbing ou bullying

O conceito de assédio moral em local de trabalho, está associado à manifestação continuada a comportamentos negativos e agressivos de natureza psicológica, pormenorizando situações em que comportamentos ofensivos dirigidos a um ou mais colegas seguem à estigmatização dos alvos desta conduta (Verdasca, 2010). Não existe, em termos conceptuais unanimidade clara e difusa quanto à definição de assédio moral no local de trabalho, nem mesmo quanto à sua terminologia, tendo sido empregues na literatura europeia sobre este tema numerosos termos para intitular o fenómeno, particularmente “*mobbing*” e “*bullying*” (Verdasca, 2010).

A designação “*mobbing*” resulta do termo inglês “*mob*” utilizado de forma a descrever comportamentos violentos entre animais de rebanho. Hoje em dia, o termo *mobbing* é empregue para designar o fenómeno de assédio moral no local de trabalho (Verdasca, 2010).

O primeiro estudo empírico a respeito de assédio moral no local de trabalho em termos investigativos, foi conduzido por Leymann (Leymann, 1990; Verdasca, 2010).

Consequentemente, o assédio moral no local de trabalho despertou atenção noutros países, particularmente em países escandinavos, onde as condições de trabalho eram foco de debate público em virtude da legislação em vigência, causando aos trabalhadores o direito a um ambiente de trabalho benéfico (Verdasca, 2010).

Surgiram na literatura inúmeros termos para intitular o fenómeno de assédio moral. Há pouco tempo tem se vindo a observar a um processo de junção em termos de denominação no sentido de uma aplicação sucessiva do termo “*bullying*” (Verdasca, 2010).

Segundo Zapf & Einarsen (2005), implícito ao conceito de *bullying* há um indivíduo, o “agressor” que é agressivo com outros indivíduos, constantemente e reiteradamente. Se estes comportamentos forem direcionados a diversos alvos conjuntamente não tem como consequência que cada um destes indivíduos se venha a tornar vítima de assédio moral, uma vez que cada um destes indivíduos pode apenas estar exposto ocasionalmente a estas atitudes e não estar vulnerável ou desprotegido, dado que pode socorrer-se em outros indivíduos também vítimas de assédio moral (Verdasca, 2010).

Em contrapartida, a investigação feita por autores que adotaram a designação de *mobbing*, vêm as condutas de assédio moral no ponto de vista da vítima (Verdasca, 2010).

Um ou mais agressores expõem condutas negativas direcionadas a um indivíduo alvo, o que não expressa necessariamente que a contribuição de cada agressor seja

significante podendo depender apenas de um não cumprimento, ou mesmo dizer uma piada de mau gosto (Verdasca, 2010).

Apesar de a regularidade dos comportamentos possa ser ocasional, são percebidos pela vitimas como constantes, direcionados a si de forma consecutiva. Nesta situação e segundo o critério de Leymann (1990) (Leymann, 1990), do ponto de vista da vitima, estas atitudes podem ter uma frequência semanal e sendo assim este alvo é então considerado vitima de assédio moral (Verdasca, 2010).

No entanto, os autores destes comportamentos podem não estar conscienciosos das implicações dos seus atos, posto que estes comportamentos são expostos de forma individualizada, apesar de serem considerados propositados (Verdasca, 2010). Estes múltiplos conceitos, empregues na investigação, além de suporte teórico, em termos de ponto de vista de análise, constataam justificação em termos de evidência empírica, adquirida até aquele momento (Verdasca, 2010).

Assim sendo, os estudos efetuados nos países Escandinavos, as vitimas de assedio declaram como desempenhando o papel do agressor, ou o superior hierárquico quer os colegas de trabalho em iguais proporções. Já na evidência empírica Inglesa, na maior parte dos caos, o agressor é identificado com o superior hierárquico (Verdasca, 2010).

3. Perspetiva Histórica de mobbing

A violência acompanha toda a experiência da Humanidade e é definido como um acontecimento sócio histórico (Silva, 2010).

A Organização mundial de saúde (cit. Silva, 2010) definiu a violência como sendo o uso intencional de força física ou poder real ou, ameaça contra si mesmo ou outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade, que resulte em ou resultou, ou tem uma alta probabilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, mau desenvolvimento ou privação.

Não existe uma única e exclusiva definição de *mobbing*. Consoante Cahú e seus colaboradores (2012) os termos que determina a violência no local de trabalho, divergem de acordo com o país. Há uma vasta diversificação de termos como assédio moral; assédio psicológico; *mobbing*; abuso psicológico; workplace *bullying*; psicoterror e ainda violência psicológica. É ainda de extrema importância ressaltar que para alguns autores os termos não se referem todos ao mesmo tipo de violência e, portanto, podem ser usados em diversos tipos de conceitos de violência (Carvalho, 2014). Os primeiros passos para o desenvolvimento da palavra *mobbing* foram adquiridos para que desta forma se aperfeiçoasse o termo inglês *mobb* que se traduz como uma multidão de gente, capaz de se tornar violenta. (Silva, 2014)

A primeira pesquisa sobre o assunto inicia-se nas áreas da psicologia e medicina. A grafia *mobbing* foi aplicada pela primeira vez pelo médico sueco Heinemann em 1970 quando estudava a interação de crianças no recreio da escola que apresentavam um comportamento agressivo, destrutivo, de ataque permanente contra uma determinada criança (Silva, 2014).

Nos anos seguintes o termo é novamente aplicado pelo zoólogo e psicólogo austríaco Lorenz com o fim de determinar o comportamento predatório de um grupo de pássaros contra um determinado animal. Através dos estudos realizados por Heinemann (1970 cit. Silva, 2014), o termo *mobbing* fixa-se tanto nos teóricos que estudam o comportamento Humano como nos que se dedicam ao estudo do comportamento animal.

Por outro lado, o estudo do *mobbing* surgiu na Suécia por ação de um grupo de estudiosos regido por Heinz Leymann. O Médico Sueco Peter-Paul Heinemann em 1972 publicou o primeiro livro sobre *Mobbing* desvendando a violência em grupo entre crianças. Destas pesquisas surge a conjectura de um fenómeno presente nas relações de trabalho (Carvalho, 2014; Moura, 2008) .

4. Conceito e fases de Mobbing

O termo *mobbing* ainda é pouco familiar, não obstante, a sua existência é tao antiga quanto o ser Humano, modificando apenas com o estado e a evolução da sociedade.

O *mobbing* apresenta se na atualidade no mundo inteiro e em diversos contextos laborais (João, 2010).

A expressão *mobbing* é proveniente do verbo inglês *to mobb*, que quer dizer maltratar, importunar ou mesmo assediar. O substantivo *mobb* quer dizer multidão, grupo, bando. *Mobb* em inglês significa máfia. *Mobbing* pode ser entendido como o ato de assediar por interesse, admiração ou apenas com a intenção de importunar (Moura, 2008; Trombetta, 2005). Por sua vez a vítima é rotulada e isolada de grupo enquanto que gradualmente se vai destabilizando e enfraquecendo acabando mesmo por chegar a um estado grave de adoecimento e rotura tanto física como psíquica com agravado risco de morte (Moura, 2008). A pessoa assediada é considerada como uma ameaça ou uma intimidação ao próprio agressor sendo assim a intenção de *mobbing* inutilizar as ações e termos de poder. Apresenta se então aqui um processo disciplinador ocorrendo mesmo muitas das vezes em agressões físicas e despoletando à despersonalização da vítima que por sua vez pode vir a sofrer transtornos biopsicossociais (Moura, 2008). Podemos então definir *mobbing* como o fenómeno em que uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente ao menos uma vez por semana e durante no mínimo 6 meses sobre outra pessoa ou grupo de pessoas no local de trabalho, com o objetivo de destruir a sua rede de comunicações, a sua reputação e o seu exercício profissional e conseguir que finalmente essa(s) pessoa(s) acabe(m) por se despedir (Leymann, 1990).

O *mobbing* é, portanto, um fenómeno de delinquência em grandes proporções com 3 protagonistas que são então o alvo, ou vítima, o *mobber* e os seus cúmplices que serão assim os colegas de trabalho.

Leymann desenvolveu um modelo sequencial de *mobbing* que se divide em 4 fases. A primeira fase é composta por um acidente crítico, ocorrência de atenção negativa para uma pessoa. A segunda fase *mobbing*, estigmatização são evidenciados comportamentos de *mobbing* sobre a vítima. A terceira fase é composta pela gerência de pessoas, esta gestão culpabiliza a vítima. A última fase sendo a quarta, é compreendida pela expulsão da vítima ou esta deixa mesmo a organização (Carvalho, 2014). Com base no modelo criado por Leymann, Lutgen-Sandvik (2003) desenvolveu por sua vez um outro modelo “Employee Emotional Abuse” (EEA) composto não por 4 fases como o de Leymann, mas por 6 fases (Esquema 1).



Esquema 1 As 6 fases de Leymann

Consoante o esquema 1 apresentado anteriormente, a primeira fase é o imprevisto inicial, existência de um evento que despoleta o abuso. A segunda fase é denominada pelo poder de construir e também controlar discursos que são dominantes, distorcem as experiências dos trabalhadores e estipulam a realidade. A terceira fase é onde ocorrem comportamentos de *mobbing*. É quando a vítima descreve a sua experiência. De outra forma o perpetrador relata a sua história de uma forma bastante diferente da que a vítima contou, e acaba por acusar a vítima de criar problemas no ambiente de trabalho. A quarta fase os gestores de topo associam-se ao perpetrador para redirecionarem a situação no intuito de diminuir e menosprezar as experiências da vítima. A quinta fase agora é composta pelo afastamento e silenciamento. A própria pressão e o medo silenciam as vítimas enquanto que os perpetradores manobram a reputação das vítimas e tentam obter a ajuda de gestores de topo. O medo por sua vez também silencia os outros colaboradores (Carvalho, 2014).

Finalmente na sexta e última fase, eliminação e reforma do ciclo. As condições de trabalho são construídas de forma a forçar a vítima a abandonar a organização. A expulsão da vítima alivia a tensão do ambiente de trabalho, mas também aumenta o medo e o silenciamento dos colaboradores. No entanto este período de ansiedade e de tensão é de curto tempo pois o perpetrador inicia rapidamente o ciclo com outra vítima. A regeneração do ciclo sucede em que o problema não está no perpetrador, mas sim na cultura organizacional (Carvalho, 2014).

É relevante que sejam adotados procedimentos de ajustamento nestas organizações com o intuito de impedir e censurar comportamentos de desprezo, humilhação e maus tratos aos trabalhadores (João, 2010; Trombetta, 2005).

De acordo com Freitas (2007), é plausível prevenir ou mesmo eliminar a ocorrência de assédio, é no entanto necessário coragem e mais importante vontade das chefias em admitir a possibilidade de ocorrência bem como intenção em aprimorar os factos e por fim punir os responsáveis, para além do cargo que ocupem na organização (João, 2010).

Por fim, trata se de uma forma de dano que atinge a integridade do ser Humano, sendo célebre como psicoterror ou terrorismo psicológico que se designa por uma forma de violência praticada no local de trabalho, por meio de procedimentos abusivos reiterados de temática ofensiva (Silva, 2011).

5. Modelos Situacionais de desenvolvimento de Mobbing e características organizacionais

Leymann (1992) enfatiza a relevância das condições de trabalho como única justificção da ocorrência de *mobbing*.

Em objeção, Moreno-Jiménez e seus colaboradores (2005) indicam que resultados de vários estudos apontam ser pouco plausível que se possa clarificar o aparecimento de *mobbing* exclusivamente com base aspetos organizacionais, devido à complexidade do evento (Soares, 2008).

Piñuel, Zabala e Cantero (2003), declaram que pelo entendimento dos trabalhadores, um dos fatores de *mobbing* é o tipo de gestão autoritária e o ambiente individualista e também a competição entre colaboradores (Soares, 2008).

Os autores Nakamura e Fernández (2005), declaram que o *mobbing* pode originar se através de dois fatores.

- ✓ Excesso de poder
- ✓ Manipulação, capaz de causar prejuízo pela dificuldade em detetá-la. (Soares, 2008) Piñuel, Zabala e Cantero (2003), indicam que um estudo elaborado em 70 organizações de vários tipos, o predomínio do *mobbing* foi encontrado na seguinte ordenação.
- ✓ Organizações que se destinam à tecnologia de informação e telecomunicações
- ✓ Professores Primários e Universitários
- ✓ Trabalhadores no ramo prisional

Deste modo, Leymann (1996), salienta que uma maior intensidade de *mobbing* é identificada em trabalhadores de ensino primário, médio e também universitário, em profissionais de saúde, em organizações sem fins rentáveis e também organizações religiosas (Soares, 2008).

6. Vítimas de Mobbing

Usualmente são pessoas muito competentes, devido à sua personalidade que muitas vezes acaba por fazer sombra a colegas superiores, os responsáveis que não são seguros de si mesmos temem pessoas que possuem uma personalidade forte (Mascarenhas, 2008).

Conforme o estudo de Carvalho (2010) as vítimas experienciam bloqueio à comunicação, manipulação não só profissional, mas também pessoal e descrédito laboral. Quanto maior for esta exposição a práticas de *mobbing* afetará a sociabilidade das mesmas. Quanto maior for a intimidação sofrida por estas vitimas, mais debilitadas e frágeis ficam as relações interpessoais (Carvalho, 2014). Indicam alguns estudos que as vitimas de *mobbing* sentem fraco apoio social, têm muito poucas competências sociais e aplicam diversas estratégias de *coping*, isto em comparação com pessoas que não são vitimas de *mobbing* (Carvalho, 2014). Andrade e Baptista (2010) realizaram um estudo qualitativo de forma a entender quais as estratégias de *coping*, mas usadas pelas vitimas. A estratégia mais usada é a confrontação com o agressor e de seguida é a estratégia de distanciamento. O autor conclui que desta forma, com a combinação destas duas estratégias mais a procura de suporte social de certa forma levou a que estas vitimas aguentassem a violência pela que passaram.

As estratégias de *coping* usadas pela vitimas segundo Heugten (2012) foram a confrontação, denunciar o perpetrador, tirar um tempo para férias ou mesmo abandonar o local de trabalho. Refletir sobre *mobbing* ajuda as vitimas a ultrapassar a vitimação e também a ganhar autocontrolo e autoconfiança. De certa forma ajuda as também a exteriorizar as causas do abuso e a distanciarem se da conduta e do comportamento do perpetrador, possibilitando assim uma maneira eficaz de resolver o problema (Carvalho, 2014).

Existe ainda uma controvérsia grande em saber se as características individuais da vítima poderão predizer a vitimação por *mobbing*. Por outro lado, Leymann (1996) contesta a ideia de que a personalidade da vitima pode predizer a vitimação, sustenta que os fatores organizacionais relacionados com a organização do trabalho e com a qualidade da conduta de liderança são as razões fundamentais de ocorrência de *mobbing*, negando assim que as características da vitima possam desempenhar qualquer papel no desenvolvimento de *mobbing*.

Para Einarsen (2000) a personalidade da vitima pode ser muito significativo em termos de explicar as reações a comportamentos de *mobbing*, mas não relevante em termos de esclarecer o comportamento do agressor. Mesmo quanto a autores que sustentam que os traços da vítima são influentes na vitimação por *mobbing*, existe ainda discórdia quanto aos traços mais comuns.

João (2009) sustenta que a vítima de mobbing é alguém responsável, educado e com qualidades profissionais e morais também. Defende também que são exatamente essas características da vítima que atraem o agressor e que ele tenta anular na vítima. Com as suas artimanhas e manobras, o agressor diminui a autoestima e faz com que a vítima perca a sua autoconfiança e por fim a culpabilização.

Já para Hirigoyen (1999), caracteriza a vítima como sendo uma pessoa fraca, pouco competente na vida pessoal no seu trabalho. Esta fragilidade pode ser a causa mais forte de mobbing e o porque do perpetrador a escolher. No entanto, uma pessoa capaz, com uma forte personalidade e com sucesso no meio organizacional traz ciúme e inveja e, portanto, o perpetrador ao sentir essa rivalidade pode fazer também desta pessoa vítima de *mobbing* (Martins, 2011).

Inúmeras particularidades fazem com que certas pessoas sejam mais suscetíveis de sofrerem de assédio como pessoas demasiadamente competentes ou que possuam algum traço que as diferencie como uma crença religiosa, ou alguma deficiência (Lopes and Diniz, 2002).

Em alguns estudos (Heloani, 2004), as mulheres figuram-se como possíveis vítimas. Battistelli, Amazarray e Koller (2011) incluem ainda negros, homossexuais e portadores de alguma necessidade especial. São alvos também pessoas que se revelam uma ameaça ao seu superior, ou que reagem ao autoritarismo (Heloani, 2004; Lopes and Diniz, 2002).

As consequências de *mobbing* são avassaladoras e afetam tanto psíquica ou como fisicamente a vítima e são também nocivas para um bom e saudável funcionamento da própria empresa.

Consoante Piñuel, Zabala (2001) a vítima de *mobbing* poderá entrar numa espiral de deterioração e isolamento de onde surgem problemas de saúde que são provenientes da transformação do seu estado de espírito socio emotivo e psicofísico.

As manifestações mais frequentes estão associadas com perturbações de sono, ansiedade, stress, mudanças de personalidade, depressão e também falhas na relação conjugal. Como consequência destes aspetos, as vítimas destroem a sua estabilidade física e emocional. Todos estes aspetos levam a que muitas vezes estas vítimas cabe por ter de pedir baixa ou então dispensa de serviço com fim de restabelecer o seu equilíbrio. A maioria destas vítimas que possuem consciência não sabe explicar o porque de passarem por estas humilhações abusos. No entanto uma percentagem ainda considerável aponta que os motivos destes abusos sejam a inveja; gestão autoritária; ciúme; não compactuar com chantagens ou mesmo a rivalidade entre colegas (João, 2010).

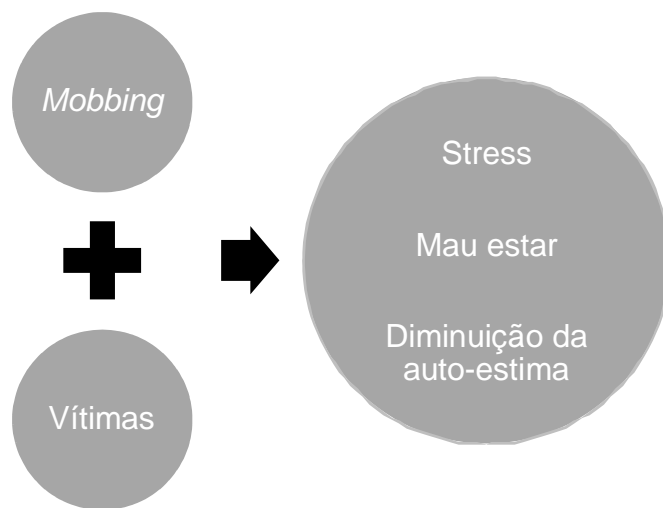


Figura 1 Os efeitos do mobbing nas vítimas

7. Desenvolvimento do Síndrome de Burnout e consequências.

Decidimos introduzir o tema de Burnout, pois achamos ser fundamental, já que é um distúrbio de carácter depressivo que provém de más condições de trabalho.

A literatura, indica que a síndrome de *burnout* é estimulado pelo stress ocupacional crónico (Soares, 2008). Desta forma quando o pilar interno é escasso para lidar com as causas do trabalho stressante, o que acarreta medidas interventivas de prudência imediata (Soares, 2008).

Freudenberger (1974), psiquiatra e psicanalista norte-americano estabeleceu o termo “*burnout*” na literatura científica de forma a explicar uma síndrome que ele julgava sucessivo nos profissionais de saúde, como resultado de pressão emocional, consecutivo do contacto com pessoas que manifestavam problemas (Prata, 2014).

Com a subsequente investigação que o *burnout* sofreu ao longo do tempo, foi definido de variadas formas. Maslach e Jackson (1981), caracterizam “*burnout*” como uma exaustão física e emocional que se traduz numa perda de motivação para o trabalho e que poderá progredir ao surgimento de sentimentos de fracasso com consequências emocionais e interpessoais (Prata, 2014).

É descrito como uma síndrome elaborada por três elementos (Prata, 2014)

- Esgotamento emocional
- Despersonalização
- Escassa realização profissional

O profissional tem sentimentos de esgotamento, evidencia atitudes negativas em relação ao trabalho, e em relação ao seu trabalho e evidencia sentimentos de frustração e não se sente realizado profissionalmente (Monteiro, 2014; Prata, 2014)

.Por exaustão emocional compreende se um cansaço de recursos emocionais e psicológicos da pessoa. Já a despersonalização corresponde a uma indiferença afetiva e também emocional relativamente aos outros. A realização pessoal simboliza uma redução dos sentimentos de eficiência e também à satisfação agregada à prática de uma atividade profissional (Prata, 2014).



Figura 2 Consequências do Síndrome de Burnout

8. Estratégias de *coping*

Iniciamos o tema de *coping*, dado serem comportamentos utilizados pelas pessoas de forma a fazer face a situações de extremo stress.

A análise das estratégias de *coping* tem sido variada sofrendo algumas alterações na sua conceção metodológica e teórica ao longo do tempo. As primeiras definições assentam no modelo da psicanálise que era compreendido como respostas a determinadas ameaças ou conflitos internos do indivíduo (Teixeira, 2015). Conforme a teoria Freudiana, o conceito estaria vinculado a disposições pessoais e a traços da personalidade. Estilos ou traços tidos como estáveis (Teixeira, 2015).

Posteriormente, no ponto de vista do ego, foram feitas distinções entre mecanismos de defesa e *coping*, encontrando-se os primeiros inadequados e inconscientes, já os últimos conscientes e agregados à realidade (Teixeira, 2015). As diferentes formas de adaptação das pessoas a diversos cenários, como também os seus empenhos para lidar com situações de stress têm-se tornado matéria de estudo por meio de construto denominado *coping*. A expressão *coping* pode ser interpretada como lidar com, enfrentar, agir, adaptar-se, dar resposta a circunstâncias prejudiciais (Teixeira, 2015). Em meados da década de 60 iniciou-se o estudo do conceito de *coping* através de Lazarus (Folkman and Moskowitz, 2003). O termo está relacionado a recursos aplicados por indivíduos para resistir a momentos indutores de stress. *Coping* ocorre na vida de um indivíduo quando o meio requer uma grande transformação na maneira de agir, carecendo de um novo comportamento que é requisitado por um determinado contexto (Teixeira, 2015). A técnica de *coping* é conceituada como a chave para entender a maneira como o indivíduo responde e também de que forma resolve situações indutoras de stress na sua rotina diária (Borges et al., 2008; Teixeira, 2015). Se o indivíduo não possui respostas automáticas para enfrentar uma determinada situação, serve-se de estratégias de *coping*, que estão associados a esforços que foram feitos para lidar com situações de ameaça (Teixeira, 2015). Lazarus e Folkman (1984), mencionam uma oposição entre aproximação e separação sustentando assim a existência de dois tipos de estratégias de *coping*. Uma voltada para o problema e outra focada nas emoções.

A estratégia voltada para o problema, manifesta-se numa tentativa de modificar a situação, de outro modo que a estratégia focada nas emoções reside na regulação das emoções como forma de tentativa para regular o stress (Teixeira, 2015).

Em 1984, Latack apresenta três classes de *coping*. A primeira orientada para a situação de stress. A segunda uma reavaliação direcionada nas cognições sobre a

situação. Por fim a terceira, gestão de sintomas, centrado nos sintomas de stress ou condições psicofisiológicas (Teixeira, 2015).

Através dos trabalhos de Lazarus e Folkman (1984), o *coping* foi assumido como um agente de transação entre o individuo, o meio, e a circunstância em que se encontra (Teixeira, 2015). Alguns autores defendem que a ociosidade de recursos de *coping* regula o vínculo entre os fatores de stress como por exemplo o *mobbing* e esgotamento emocional (Teixeira, 2015).

9. Mobbers

Talvez não seja muito indicado falar em perfil típico de agressor. Alguns investigadores defendem que seja correto, no entanto outros por outro lado rejeitam a ideia de que existe uma personalidade psicopatológica típica relacionada com esta questão que nos faça conseguir calcular se uma determinada pessoa se ira envolver como ofensor num processo de *mobbing* (Constantino, 2010).

O mesmo autor sustenta também que diferentemente a vitima nem todas as pessoas podem ser agressoras, pois a educação e os valores morais exercem inconvenientes pessoais no que concerne a atos de assedio, mesmo que o cenário organizacional o tolere. A maioria da Literatura denota que os ofensores são geralmente do sexo masculino, que detém cargos de gestão de topo (Constantino, 2010).

Um estudo levado a cabo por Hauge e seus colaboradores, (2009) considerou os fatores individuais e também situacionais na origem de ser perpetrador de *mobbing*. Revelaram os resultados que ser homem e já ter sido vitima de *mobbing* aumenta exponencialmente a probabilidade de ser perpetrador. Desavenças interpessoais aumentam também esta viabilidade (Carvalho, 2014).

Deste modo, o agressor poderá ser uma pessoa ou então um grupo de pessoas. O comportamento do agressor tem sido designado em termos de vários distúrbios de personalidade que tem origem na historia de vida do agressor (Lopes and Diniz, 2002; Martins, 2011).

Segundo um estudo de Shallcross e seus colaboradores (2008) os agressores assinalam falta de empatia para com os outros, estão constantemente a humilhar o próximo, espalham rumores e ainda fazem criticas de forma injustificada. (Martins, 2011) Estudos internacionais retratam o agressor como um psicopata, um profissional mediano que não possui sentimentos de culpa e que atua por inveja ou mesmo por complexos e que atua protegido por uma nefasta gestão da empresa.

Estes estudos acrescentam também que os agressores são pessoas despreparadas, chefes medianos que atuam na defesa, pessoas que apresentam um estilo de vida insignificante e fazem co que os outros façam o seu trabalho. Julgam o outro como um rival e um alvo a hostilizar. Alvo esse que te de ir a baixo o mais rápido possível para que a sua satisfação em dominar seja completa e que triunfe (Mascarenhas, 2008).

10. Testemunhas

Um tópico muito importante é saber se as pessoas que presenciam estes atos abusivos, as testemunhas se também apresentam algum tipo de sintomatologia significativa. Não são só as vítimas diretas que sofrem com estes atos. As pessoas que observam, as chamadas testemunhas não ficam indiferentes aos atos abusivos.

O impacto nas testemunhas pode ser dividido em direto e indireto: direto na medida em que os mesmos temem poder vir a ser o próximo alvo e indireto em virtude do desconforto que é viverem num trabalho autoritário e ameaçador (Constantino, 2010).

Direta ou indiretamente pode-se afirmar que estas pessoas tornam-se cúmplices pelo simples fato de não se disporem a combater ou reprimir a violência que testemunham. Muitas das vezes a vítima quer ou mesmo pede ajuda e geralmente não é ouvida pelos seus colegas, superiores hierárquicos e também pela família muitas das vezes (Mascarenhas, 2008).

Diversos estudos, conforme Araújo (2009) apontam que as pessoas que testemunham cenários de assédio moral, descrevem um nível de stress bastante elevado chegando mesmo ao ponto de sofrerem por não poderem fazer nada ou então julgarem-se como incapazes de ajudar a vítima do que aqueles que não presenciam atos abusivos alguns. “Outros estudos (Rayner, 1997) indicam que umas percentagens elevadas de testemunhas querem auxiliar a vítima de alguma maneira, mas, no entanto, só uma fração ínfima é que consegue fazer possivelmente porque calculam que de nada vai ajudar e porque não vão conseguir mudar a trajetória dos acontecimentos e que, portanto, é um esforço nulo e não querem ser apontadas como pessoas desestabilizadoras.” (Constantino, 2010).

11. Consequências de Mobbing

O *mobbing* desperta um profundo sofrimento daqueles que dele comportam e limita a competitividade das empresas (João, 2010; Martins, 2011). Enquanto que os comportamentos de *mobbing* se preservam, a vítima vai entrando numa espiral negativa de desespero que leva a repercussões graves para a saúde física e mental da vítima (Martins, 2011).

Neste sentido, os atos de violência não física podem ter repercussões tão negativas como atos de violência física (Martins, 2011).

Cahú (2012) realizou um estudo onde podemos dividir os efeitos de *mobbing* em três categorias. São elas: Distúrbios psicossomáticos; problemas empresariais e por fim problemas sociais.

No que concerne a distúrbios psicossomáticos, refere-se à saúde mental e física das vítimas. Já os problemas empresariais são resultantes do decréscimo do trabalho das vítimas, também a ausência de produtividade.

Os problemas sociais decorrem do aumento do desemprego, dos gastos públicos que são gastos com o auxílio à vítima e também com as reformas antecipadas (Carvalho, 2014).

Tabela 1 Consequências de Mobbing na vítima, na sociedade e nas organizações e as suas implicações

Consequências de <i>mobbing</i>	Implicações
Vítimas	PTSD Ansiedade Variações de humor
Sociedade	Clima de inquietação Aposentadorias antecipadas
Organizações	Perda de motivação Custo à organização

11.1.1. Consequências de mobbing para as vítimas

O *mobbing* é excessivamente agressivo, destrutivo para o indivíduo podendo mesmo levá-lo a desenvolver PTSD- Perturbação pós-traumática de stress (Carvalho, 2014) Nolf et al., (2008) concluíram que os transtornos de adaptação e de ansiedade como também de humor, são mais constantes. A ocorrência deste tipo de transtornos

derivados de *mobbing*, é maior nos homens e o risco de incidência aumenta com a idade. Estas vítimas podem evidenciar sintomas de depressão, altos níveis de stress, ataques de ansiedade, tremores nas mãos, problemas de sono, dores musculares, sentir medo ou então ter pensamentos obsessivos com determinadas situações que a façam reexperienciar os atos abusivos, poderá ter também problemas digestivos, dores de cabeça e dificuldades de concentração, raiva, perda de peso ou aumento de peso, fadiga, diminuição de autoconfiança e auto estima, entre outros. Através do estudo de Heugten (2012) sabemos que as vítimas perdem o controle da sua vida laboral, mas conseguem recupera-lo se conseguirem chegar à conclusão que o responsável é o perpetrador. As consequências de *mobbing* causam problemas económicos e sociofamiliares e também organizacionais (Carvalho, 2014).

11.1.2. Consequências de *mobbing* para a sociedade.

Uma sociedade que é altamente globalizada e competitiva, requer que os seus membros estejam preparados para estas novas realidades.

Leymann em 1996 relata que na Suécia de acordo com o Comité Nacional de Seguridade Social, no ano de 1993 de um terço a um quinto das aposentadorias antecipadas antes dos 55 anos foram derivadas de situações de assédio prolongado (Soares, 2008).

Um estudo desenvolvido nos EUA através do instituto de bullying no trabalho aponta que o *mobbing* custa às organizações 250 milhões de euros por ano não só em cuidados de saúde, mas também no revezamento dos trabalhadores etc.

Num período de globalização e de aglomeração de organizações, o fenómeno de *mobbing* acarreta um clima de inquietação e de fragilidade que se expande à sociedade toda (Carvalho, 2014; Lopes e Diniz, 2002).

11.1.3. Consequências para as organizações.

É através de custos que se manifestam as consequências de assédio moral nas organizações (Constantino, 2010). Tendo em conta o desgaste que o *mobbing* acarreta para o trabalhador, o reflexo desse pesa também nas organizações.

Leymann (1996) relata que este fenómeno origina causas negativas como diminuição da motivação no local de trabalho (Soares, 2008).

Piñuel y zabala (2003) relatam ainda que no ano de 1995 os psicólogos de trabalho na Alemanha, estimaram que os custos anuais de *mobbing* chegaram aos 100 milhões de marcos (Soares, 2008).

12. Tipos de *mobbing*.

12.1.1. *Mobbing* perverso

Consoante as perspetivas em que o processo de *mobbing* é estudado, é possível classificar o *mobbing* de diferentes maneiras.

Tendo em conta o critério de motivação, o assédio pode ser designado de perverso quando a sua motivação é a pura destruição do outro ou então a valorização do próprio poder do agente (Namora, 2014).

12.1.2. *Mobbing* institucional

Assédio institucional quando é aplicado pelo empregador tendo como estratégia a gestão dos colaboradores (Namora, 2014). Há estudos que entendem que o assédio moral pode ser manuseado como uma estratégia de dividir os trabalhadores, acabando com o seu poder coletivo de forma a melhorar resultados e fazendo crescer a produtividade da empresa (Namora, 2014).

12.1.3. *Mobbing* estratégico

O *mobbing* estratégico é compreendido por atos assediante empregues pela entidade empregadora com um objetivo preciso e anteriormente traçado.

Frequentemente com a suspensão do trabalhador da empresa. Também pode acontecer que seja com o objetivo de reduzir ou de dar um ar fresco à empresa com novos trabalhadores de moda a rejuvenescer a empresa.

Como exemplo a atribuição de tarefas ineficazes ou mesmo inúteis que não fazem parte do trabalho do empregador ou não faziam anteriormente parte das suas funções e estão muito a baixo do seu trabalho, como despende a maior parte do dia de trabalho a tirar fotocópias.

Para se traçar a fronteira é necessário observar com preceito a conduta da entidade empregadora, entre a aplicação do *mobbing* como mecanismo de gestão e o exercício forçado do comando de gestão discriminatório (Namora, 2014).

12.1.4. *Mobbing* emocional

No *mobbing* emocional, os atos assediante são determinados pelas relações entre colegas de empresa, nomeadamente por sentimentos de inveja, medo ou competição. Frequentemente associado com disputa dentro da organização entre colegas.

Importante também ressaltar que é altamente frequente o recurso ao *mobbing* como meio de contornar os inconvenientes legais que acarreta o despedimento de um trabalhador (Namora, 2014).

12.1.5. *Mobbing* vertical, horizontal e combinado

No que concerne à metodologia dos agentes, o *mobbing* pode ser classificado como vertical, horizontal ou ainda combinado. O *mobbing* vertical é realizado por meio de uma cadeia hierárquica sendo que o mais recorrente é o descendente, sendo que é no mesmo que os perpetradores são os superiores hierárquicos da vítima ou então menos frequente ascendente, na situação de a violência perpetrada ser aplicada por um trabalhador dirigida ao seu superior hierárquico. Este tipo de *mobbing* é um reflexo de um mau ambiente de trabalho, a relações de trabalho autoritárias onde predomina o medo e a manipulação por tirania. Os casos de *mobbing* vertical ascendente são bastante mais raros. Verifica-se, portanto quando os subchefes e os trabalhadores avançam com comportamentos provocantes, hostis contra superiores hierárquicos. Muitas vezes resultam de comportamentos de inveja como por exemplo quando um colega é promovido a um lugar de chefia.

Em relação ao *mobbing* horizontal, já mais comum por outro lado quem o executa são os próprios colegas de trabalho. Comumente associado ao receio de perder o emprego ou mesmo devido à pressão feita por produção a baixo custo. Levando muitas vezes ao uso de uma máscara de modo a esconder doenças e a uma prestação de trabalho com dores dissimuladas. Este tipo de *mobbing* pode ser caracterizado como uma provocação coletiva sinalizado a um alvo consideravelmente perigoso. O *mobbing* assume-se como uma resposta de um indivíduo ou mesmo de um grupo de indivíduos à intimidação sofrida no trabalho. Por fim, o *mobbing*, pode ser ajustado se for levado a cabo por uma cadeia hierárquica (vertical) ou pelos colegas de trabalho (horizontal) (Namora, 2014).

13. Repetição ou Sistematização

O *Mobbing* particulariza-se pela frequência do comportamento assediante. Não se molda no fenómeno de coação moral, agressões verbais ou físicas momentâneas sem o carácter rotineiro e esporádico não se enquadra no fenómeno da coação moral (Silva, 2011). De acordo com Alkimi, para a conduta ser caracterizada como assédio moral, as ações humilhantes e degradantes têm de ser praticadas reiteradas e sistemáticas, com bastante frequência, tendo como objetivo destabilizar a vítima afetando os seus direitos e a sua dignidade (Silva, 2011).

De acordo com Leyman, para estarmos perante um caso de *mobbing*, é necessário que as condutas ofensivas e injuriosas estejam presentes e se repitam pelo menos uma vez por semana e durante um período mínimo de seis meses (Esteves, 2011).

As definições legais de assédio moral nos CT2003 e 2009, não se mencionam a “comportamentos”, mas sim a “comportamentos indesejados” e deste modo parece haver interrogações quanto à exigência de condutas reiteradas em termos de assédio (Esteves, 2011).

Segundo Esteves (2011) “Parece que para o Legislador apenas é expectável que a conduta seja adequada a (perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador). Melhor dizendo, o nosso legislador parece ter extraído da realidade psicossocial, que deu origem ao conceito jurídico de assédio moral, apenas o que era relevante para que o direito pudesse intervir. Assim sendo optou por fornecer uma solução mais rigorosa, ao reconhecer a possibilidade de uma só conduta, independentemente da sua duração e reiteração ser configurada como uma situação de *mobbing* desde que, objetivamente ponha e causa bens jurídicos fundamentais e cuja necessidade de proteção é indiscutível. Estamos convictos ser esta uma daquelas situações em que o menos é sempre mais, isto porque sendo pretensão do legislador português defender e preservar a vítima de assédio, acabou por fazê-lo também em relação à sociedade em geral ao por e destacar mais uma vez a sua preocupação em salvaguardar a dignidade da pessoa enquanto Ser Humano. “

O *mobbing* tem vindo ao longo do tempo a ser entendido como um evento reiterado e com prolongação no tempo. Doutrinariamente para existir o fenómeno de *mobbing*, é necessário constatar uma pluralidade de condutas, repetidas e reiteradas ao longo do tempo, pois só dessa forma poderemos afirmar que as características são passíveis de infringir contra a dignidade física e moral desta vítima (Esteves, 2011).

Quanto à componente de duração, Isabel Ribeiro Parreira (ob.cit., p.216) reconhece a possibilidade de agressão súbita do assediador que se poderá revelar numa ação

humilhante e com repercussões graves como uma qualquer das modalidades de assédio moral. Esta autora elucida nos que nestes casos específicos e provável que uma serie de ações menores antecipem a agressão mais violenta, mas a vitima pode só te chegado a esta conclusão futuramente ao juntar todo o cenário. Como a nossa doutrina considera indispensável que as condutas de *mobbing* sejam prolongadas no tempo, temos de ter em conta que pelo comportamento ter de ser repetido não estamos a falar exatamente do mesmo ato, ou seja o comportamento em si tem de ser reiterado, mas não o ato que foi cometido a ser repetido (Esteves, 2011).

Relevante será também ressaltar a Suécia como pioneira na discussão jurídica deste fenómeno. Destaca se a nível Europeu como o primeiro país a considerar em 1994 legislação exclusiva a assédio moral no trabalho. Já em 1993, a Suécia, na Lei de proteção de riscos laborais, caracterizava o assédio moral como “ações repetidas, reprováveis, ou claramente hostis, face a um ou mais trabalhadores, adotadas no âmbito das relações interpessoais entre eles, de forma ofensiva e com o propósito de afastar esses trabalhadores relativamente aos restantes que operam no mesmo local de trabalho.” Salaria assim o legislado sueco em 1993 a necessidade de repetição e continuidade nas condutas de *mobbing* (Esteves, 2011) .Ao invés do que se realiza em Portugal, na Suécia ou mesmo em França, o ordenamento jurídico espanhol desconhece o conceito de *mobbing* e com isso uma referência ao regime de duração. Portanto, a Doutrina e os tribunais espanhóis têm tido em preocupação focarem se na caracterização jurídica do fenómeno, removendo das diferentes noções clinicas ou psicológicas os fundamentos que declaram relevantes para o direito. Com isso os tribunais concedem especial atenção às qualidades que devem estar ligadas para que uma conduta possa ser designada de assédio moral e com isto poder diferenciar situações de *mobbing* com outras transgressões no local de trabalho (Esteves, 2011).

14. Diagnóstico diferencial entre stress e *mobbing*

Um diagnóstico correto de *mobbing* é indispensável para a possibilidade de um tratamento preciso às vítimas e uma eficaz interferência na organização de trabalho (Soares, 2008).

Hirigoyen (2001) para evitar más interpretações, elimina uma cadeia de aspetos com os quais o *mobbing* pode ser confundido (Soares, 2008).

O conceito de *mobbing* não é sinónimo de stress. Segundo Selye (1952) o stress é organizado pela presença de um motivo stressante e pela resposta que o organismo contrai sob a presença desse agente. Contrariamente Leyman (1996), afirma que o stress é provocado através de elementos biopsicossociais (Soares, 2008).

Mobbing também não pode ser caracterizado por conflitos entre colegas de trabalho. Hirigoyen (2001) indica que num conflito entre dois colegas de trabalho ambos estão no mesmo pé de igualdade onde um pode defender a sua posição. Diferentemente o *mobbing* acontece numa relação de dominação-subordinação impossibilitando qualquer possibilidade de concordância. A autora acima sustenta ainda que *mobbing* pode ser confundido com maltrato oque não é verdade, pois o maltrato acontece através de condutas perversas dos dirigentes aos seus subordinados e acontece em frente a todos os colaboradores. Por sua vez, o *mobbing* ocorre às escondidas (Soares, 2008). A autora acima sustente também que outra confusão com *mobbing* é a ocorrência de agressões esporádicas. *Mobbing* caracteriza se devido à repetição e sistematização do ato com o fim de desqualificar o outro. Se ocorrer apenas uma agressão verbal estamos perante uma reação impulsiva ou um ato de violência que independentemente de ser uma conduta destrutiva para o bem-estar do trabalhador, não são qualificadas de assedio psicológico (Soares, 2008).

Mendez (2004) afirma que apesar de as más condições de trabalho serem difíceis de serem diferenciadas de assedio moral, também não podem ser encaradas como *mobbing*. Para se fazer uma correta distinção entre os dois conceitos, torna se necessário que o objetivo, a intencionalidade se torne indispensável, e se essa ocorrência é limitada a apenas um individuo e com intenção ou se é aplicável a toda a organização (Soares, 2008).

Por ultimo, Hirigoyen (2001), descreve uma outra forma de violência que se distingue de *mobbing*. São imposições profissionais que o trabalho possa vir a solicitar como trocas de postos de trabalho, ou trocas de localidade de trabalho que se não forem caracterizadas como uma sanção ou uma repreensão e se que estejam estipuladas e acordadas com o contrato de trabalho que foi firmado anteriormente, que não incluia clausulas arbitrias à saúde do trabalhador (Soares, 2008).

15. Psicopatia

Considerando o comportamento dos *mobbers* e as características dos abusados, muito do que leva ao comportamento de mobbing está relacionado com as características dos agressores, nomeadamente os traços psicopatas. Daí que, faça sentido neste estudo, abordar este tema.

A temática da psicopatia é ainda contestável, pois permanece o debate se tal patologia, na qualidade de perturbação de personalidade, deve ser classificada como uma categoria diagnostica nas seriações internacionais ou então se as alterações de personalidade já elencadas são capazes de reconhecer os sujeitos que indicam tais distúrbios de conduta (Ambiel, 2006).

Atualmente, a literatura realça que a psicopatia é uma condição clínica que acarreta uma certa controvérsia já na sua própria classificação diagnostica.

O fundamento da palavra que provém do grego “psyché” (alma + *path*) sofrimento remete à ideia de doença mental com o fim de nomear condições desviantes (Davoglio, 2010).

O termo Psicopatia tem por norma ser usado geralmente como um sinonimo do termo antissocial, para descrever uma cadeia de comportamentos típicos que envolvem delinquência, débil controlo de impulsos e ainda agressividade (Davoglio, 2010).

Tendo em conta o ponto de vista clínico, a conduta antissocial nem sempre se pode comparar com psicopatia (Davoglio, 2010) no entanto, tendo em conta as transgressões legais cometidas por estes transgressores, estes dois conceitos apresentam-se como tópicos que se situam entre a clínica e legal sendo alvo de atenção pela Psicologia Forense.

Na perspetiva Forense, o profissional da área tem de ter em atenção a possibilidade de distorção de dados pela pessoa que esta a ser alvo de perícia (Davoglio, 2010).

Na literatura, o termo Psicopatia apareceu pela primeira vez através da escola de Psiquiatria Alemã. Schneider no ano 1923, propagou a psicopatia como sendo um distúrbio de personalidade que não perturba a cognição da pessoa nem a sua estrutura orgânica, mas por outro lado, acarretava dano para a sociedade ou mesmo para o individuo (Davoglio, 2010). A Organização Mundial de Saúde (OMS), a classe antissocial é classificada como um distúrbio de personalidade onde se acentuam manifestações sociopáticas ou associas (Davoglio, 2010).

Por outra perspetiva, a Associação Psiquiátrica Americana (APA), salientou na primeira edição do Manual de Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-

1) o termo Distúrbio Sociopático antissocial com o objetivo de extinguir a confusão do termo e estabelecer uma união (Davoglio, 2010).

Cleckley na sua famosa obra "The Mask of Sanity" (1941), precisou a psicopatia de um modo mais singular, ficou caracterizada pela presença de distúrbios de comportamento na infância, escassez de manifestações neuróticas, impulsividade e ausência de autocontrole, irresponsabilidade, inteligência, egocentrismo patológico, falta de sentimento de culpa e também de vergonha (Davoglio, 2010).

No panorama legal, quando um agente de um ato infracional é identificado como perfeitamente capaz de responder pelos seus atos o próprio judiciário incumbe-se de acompanhar o caso. Mas por outro lado, quando a transgressão envolve eficácia de julgamento ou o controle da conduta do indivíduo, a avaliação de responsabilidade legal abandona a alçada jurídica e enverga pelas capacidades mentais do sujeito. O que neste enquadramento o pertinente são as condições de inimputabilidade ou imputabilidade mencionadas na lei, que na realidade definem as medidas de punitivas ou então de segurança a serem executadas. Entra assim em panorama a perícia psicológica forense, executada por um especialista na área (Davoglio, 2010). As técnicas projetivas são elencadas como recursos fundamentais na investigação psicológica forense. O teste de Rorschach, que consiste em dez desenhos com manchas de tinta simétricos da qual a resposta a estes oferecem variadas informações sobre o desempenho da personalidade do examinado (Davoglio, 2010).

Indubitavelmente, a aplicação de instrumentos psicométricos standardizados no contexto forense, esta a ser mais adotada na atualidade, nomeadamente em estudos internacionais. Nas últimas décadas, Robert Hare promoveu uma vasta pesquisa focada na população norte-americana, com o propósito de encontrar critérios que pudessem distinguir a condição da psicopatia das outras condutas antissociais. No entanto, desenvolveu um notável instrumento de avaliação denominado PCL-R, Inventário de Psicopatia de Hare (Davoglio, 2010) para ser aplicado particularmente em populações adultas forenses e correcionais.

O PCL-R consiste numa escala de 20 itens que determina as características afetivas, interpessoais e antissociais e comportamentais da psicopatia. É pontuada através de uma entrevista semi-estruturada e de informações colaterais, numa graduação de zero a dois para cada item, perfazendo um total de 40 pontos. O ponto de corte não é estabelecido de forma rígida, a um resultado acima de 30 pontos, em situações forenses, traduziria um psicopata típico (Davoglio, 2010). Desta forma, este instrumento projetivo ou mesmo psicométrico tem como importância colaborar para a consciência do fenómeno exibido judicialmente (Davoglio, 2010).

É necessária , prudência ao lado de qualificação técnica para avaliação adequada de traços de psicopatia e de comportamentos antissociais (Davoglio, 2010).

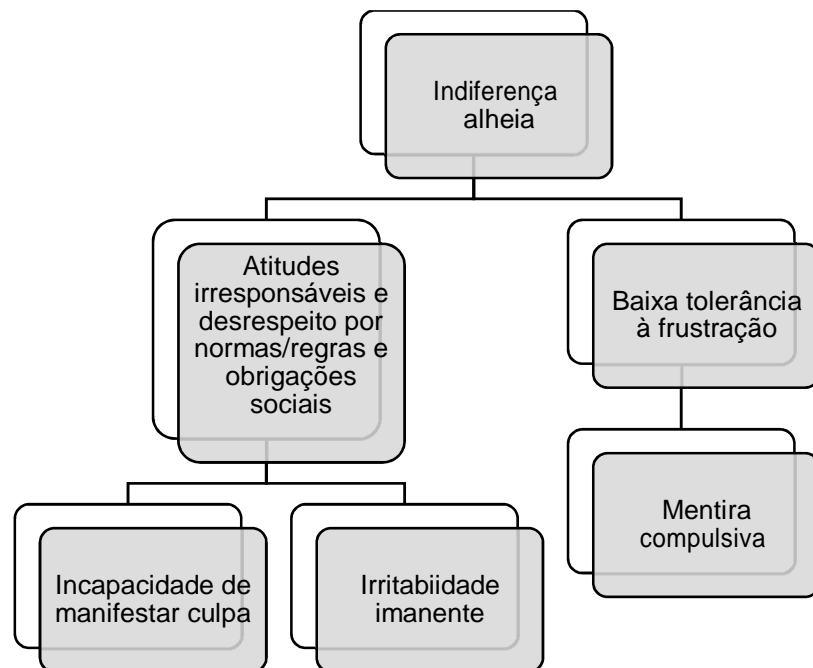


Figura 3 Legenda Trastorno de personalidade antissocial

16. Prevenção do *mobbing*

A abordagem do fenómeno social de *mobbing* devido à sua complexidade, a nível de prevenção requer uma abordagem multidisciplinar (Guimarães e seus colaboradores., 2005; Martins, 2011).

As condutas preventivas podem permitir:

- ✓ Gerar uma cultura organizacional que diminua e evite o *mobbing*, dado aos acidentes de trabalho. Pode se incorporar também o planeamento de métodos para a avaliação dos riscos psicossociais da organização do trabalho, a verificação também de riscos ocupacionais de raiz psicológica, psicossocial e ainda organizacional, e a constituição e aplicação de projetos e planos para o incremento da qualidade de vida profissional (Guimarães e seus colaboradores, 2005; Martins, 2011). Casado (2004) ressaltou a inevitabilidade de um tratamento focado nas estratégias de coping de forma a solucionar a questão. Para este o *mobbing*:

- ✓ Criar estilos de gestão do conflito e também de liderança participativo;
- ✓ Munir a vítima de meios de comunicação formal do problema de na organização;
- ✓ Dotar de indicadores que compreendam as ocorrências da organização com relação ao autor. Como solução ideal seria salvaguardar os empregos e nutrir um bom relacionamento no trabalho. Caso esta situação não é concebível é essencial criar opções viáveis envolvendo o retorno à vida normal na medida do possível (Martins, 2011).

Podemos também classificar a prevenção do *mobbing* como primária, secundária e ainda terciária.

Em termos de prevenção primária, esta é um método de intervenção que está dedicada em alterar aspetos do ambiente de trabalho para limitar a possibilidade de que o *mobbing* se verifique. Esta prevenção é regada por uma avaliação precedente do risco de forma a constatar as características da organização que são negativas do mesmo modo que os grupos e trabalhadores que são mais vulneráveis. O fulcral da prevenção primaria é preservar os trabalhadores antes que uma situação de *mobbing* aconteça (Martins, 2011).

Como prevenção secundária, já tendo ocorrido situações de *mobbing* a empresa pode sempre agir, de entre as medidas que podem se tomadas, Ishmael (2002), assinalou o seguinte:

- Beneficiar de uma pessoa de confiança, alguém que trabalhe na organização ou mesmo de fora, essa pessoa que perceba as vítimas de *mobbing*, deste modo possibilita a que a vítima possa explicitar e também distanciar-se dessa prática simultaneamente reconhece que o seu problema não será tolerado. Estas pessoas de confiança são fundamentais porque proporcionam um desfecho informal dos conflitos que não embaraçosa nem para a vítima ou suposta vítima, nem para o agressor
- Dispor de um intermediário. A mediação é delineada como um processo em que uma terceira parte completamente imparcial, o mediador, possibilita às pessoas a chance de acordar uma solução. Não é a culpa que a mediação tenciona encontrar, mas sim permite que as pessoas possam analisar o sucedido, determinar um acordo e permitir que estas pessoas possam retomar o trabalho num clima de respeito mútuo (Martins, 2011).

A prevenção terciária, na medida em que o *mobbing* causa afeta gravemente a saúde destes trabalhadores, torna-se fundamental aplicar normas para de forma a restaurar a saúde e a virtude. Conforme a psicologia, a prevenção terciária abarca as áreas de aconselhamento clínico, psicológico e também de reabilitação. Sem dúvida que a experiência de *mobbing* acarreta tratamento médico. Como exemplos de medidas de prevenção terciária são:

- Um prévio diagnóstico dos efeitos de saúde que ajuda a reprimir as consequências de *mobbing*.
- As sessões de grupo também são muito importantes. Grupos de mentalização fundados por vítimas de *mobbing*, de forma que ao partilharem as suas experiências a vítima perceba que não é a responsável pelo que aconteceu (Martins, 2011).

17. Legislação

O aumento da competência da classe laboral e em detrimento disso uma melhor clarificação sobre os direitos tem levado a uma melhor mentalização dos direitos de personalidade dos trabalhadores (Namora, 2014).

Com a nitidez que os media concederam ao fenómeno de *mobbing*, e também através dos pedidos de intromissão em termos de matéria legislativa, também de outras áreas que foram precursores em tornar este fenómeno objeto de estudo como por exemplo a Medicina, Psicologia e Sociologia, firmaram uma interferência legislativa que posicionasse a problemática do assédio no plano de cidadania da empresa (Namora, 2014).

As estatísticas de *mobbing* são ainda muito insuficientes. De salientar que falamos de casos registrados de processos que chegam a tribunal, em virtude de vítimas determinadas e valentes que tem coragem de denunciar (Silva, 2014).

O primeiro País a regulamentar o *mobbing* foi a Suécia, através inúmeras de medidas preventivas. Já Portugal, França, Itália e Suécia, dispõem já há muito no seu ordenamento jurídico, leis que proíbem e penalizam o assédio desempenhado entre crianças em idade escolar, intitulado como *bullying* como *mobbing* que é exercido entre colegas de trabalho. Ainda não faz parte do nosso ordenamento jurídico uma jurisprudência exclusiva sobre *mobbing* (Silva, 2014).

Foi assim apresentado à Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público em maio de 2010-PL nº7.202/2010, um projeto de lei que se refere a *mobbing*, que se assemelha ao assédio moral ao acidente de trabalho e se assim for aprovado assegurará ao trabalhador que sofreu de violência psicológica a mesma estabilidade no emprego que atualmente é atribuído ao trabalhador acometido de doença de trabalho (Silva, 2014).

Capítulo II

Estudo empírico

1- Metodologia

Metodologia provém da palavra *methodos* (que significa organização) + *logos*, estudo sistemático, pesquisa e investigação, resumindo, a metodologia trata-se dos passos a serem percorridos para um estudo de investigação (Gerhardt e Silveira, 2009). Neste capítulo pretendo descrever as diversas etapas que orientam a elaboração deste estudo.

1.1- Objetivos

As relações entre trabalhadores de diversas sociedades têm vindo a tornar-se inconstantes ao longo do tempo.

O objetivo deste estudo é o de evidenciar esta problemática de forma a arranjar soluções a nível de prevenção do *mobbing* e minimizando os impactos nos trabalhadores e na sociedade em geral.

Como objeto de estudo, recorreu-se a um grupo de professores com intuito de:

- ✓ Estudar a frequência e incidência do *mobbing* no meio docente,
- ✓ Classificar as consequências do *mobbing* para as vítimas,
- ✓ Avaliar tipos e causas de agressões, mas sofridos pelas vítimas,
- ✓ Averiguar a relação entre *mobbing* e o contacto interpessoal no trabalho.

1.2- Tipo de estudo

Foi realizado um estudo com professores do ensino secundário do distrito do Porto, sendo adotada uma abordagem recorrendo a uma metodologia quantitativa.

1.3- Questões/hipóteses de Investigação

Resultante dos objetivos deste estudo, foram determinadas as questões e também as hipóteses de investigação.

De acordo à problemática em estudo, tencionamos encontrar resposta à questão seguinte:

- Como se caracteriza o fenómeno de *mobbing* ligado aos professores de uma escola de ensino secundária pública do concelho do Porto?

Indico as hipóteses de investigação desenvolvidas:

Hipótese1- As condições de género e estado civil estão associadas a episódios de condutas mobbing nos professores;

Hipótese2 – O período de tempo na profissão está relacionado com ocorrência de comportamentos de mobbing nos professores;

Hipótese3 – A duração de atividade na escola condiciona o aparecimento de circunstâncias de mobbing nos professores;

Hipótese4 – O tipo de relacionamento permite a ocorrência de comportamentos de mobbing nos professores;

Hipótese5 – O deslocamento da família afeta o surgimento de situações de mobbing nos professores;

Hipótese6 – Existe um vínculo considerável entre a existência de mobbing e o relacionamento interpessoais dos professores no local de trabalho;

Hipótese7 – Existe uma relação relevante entre a existência de mobbing e a vulnerabilidade ao stresse;

Hipótese8 – Existe uma relação considerável entre a vivência de mobbing e o surgimento de quadros depressivos

1.4- Operacionalização das variáveis

1.4.1- Variável Dependente

A variável dependente usada neste estudo é o *mobbing* nos professores do ensino secundário.

✓ *Mobbing*

1.4.2- Variável Independente

As variáveis independentes deste estudo são:

- ✓ Relações interpessoais no local de trabalho,
- ✓ Depressão e insegurança;
- ✓ Vulnerabilidade ao stress.
- ✓ Género
- ✓ Vínculo à instituição
- ✓ Tempo de carreira
- ✓ Tempo de serviço na escola
- ✓ Distância entre a escola e habitação de residência
- ✓ Afastamento da família.

1.5- Amostra

Constituíram-se 15 participantes voluntários. Profissionais da escola Secundária do Porto. A razão da escolha destes participantes recai sobre a incidência de assédio moral existente nas escolas que segundo estudos é bastante elevado. Foram apenas selecionados 15 participantes pois foram os que se disponibilizaram nesta semana de trabalho.

A maioria dos participantes era do sexo feminino (nº8, 53%) com idades compreendidas entre os 26anos e os 65 anos.

Quanto ao estado civil dos professores, a maioria encontra-se casado ou em união de facto (nº8,53%).

Em relação às habilitações Literárias, a maioria dos professores apresenta apenas licenciatura (73%) seguindo-se do mestrado (27%). Na experiência profissional constatou-se que o tempo de exercício na atual escola oscila entre um mínimo de 1 ano e o máximo de 25 anos. A maioria dos professores (47%) tem um tempo de exercício menor do que 5 anos. É de salientar que apenas 13% dos professores exerce na atual escola há 25 ou mais anos

1.6- Procedimentos Formais Éticos

Na investigação científica a colheita de dados deve ser feita com base nos procedimentos ético-legais tendo em atenção à privacidade e salvaguarda dos direitos das pessoas envolvidas.

Para a utilização dos instrumentos foi feito um pedido de autorização a todos os professores voluntários envolvidos no estudo.

Foram utilizados questionários adaptados de um estudo feito anteriormente (**Anexo I**), tendo sido pedida e autorizada, conseqüentemente, a autorização pela própria autora dos questionários para que estes pudessem ser utilizados

Na colheita de dados garantiu-se que a participação dos professores fosse voluntária, informando-os do âmbito e finalidade deste estudo, assegurando as condições de preenchimento individual e o anonimato. Como critério de preenchimento foi pedido que todos os que aceitassem preencher o questionário o fizessem com a máxima sinceridade nas respostas, sendo possível escolherem desistir a qualquer momento ou até mesmo de não entregar o questionário no final, sem que fosse necessário haver uma justificação ou sofrer algum tipo de penalização. Estas estratégias adotadas tiveram como objetivo aumentar a qualidade das respostas obtidas.

1.7- Instrumentos e Recolha de dados

O presente estudo foi realizado numa amostra de professores que lecionavam na escola Secundária do Porto que, voluntariamente, aceitaram fazer parte deste estudo. Os participantes foram abordados na instituição na qual exercem funções. A aplicação dos instrumentos decorreu na semana de 10 de maio e o seu preenchimento rondou os 20 minutos.

Para a avaliação do constructo em estudo foram utilizados os seguintes materiais que, seguidamente serão descritos: Escala Portuguesa de Mobbing (Vaz-Serra et al., 2003), Inventário da Avaliação Clínica da Depressão (Vaz-Serra, 1999), o Questionário de Vulnerabilidade ao Stress (Vaz-Serra, 2000) e a Escala de Relações Interpessoais no Trabalho (Apóstolo, 2000).

Na primeira parte deste questionário, foram efetuadas questões fechadas de forma a avaliar a categoria sociodemográfica da população.

Numa segunda parte deste questionário, foram aplicadas escalas de forma a dar resposta aos desígnios deste estudo.

Escala Portuguesa de *mobbing*, elaborada por A.Vaz-Serra, Ramalheira, Moura-Ramos e Homem (2005), é uma escala unidimensional, de tipo Likert, designada a caracterizar e a avaliar o estado de gravidade de comportamentos de *mobbing* no ambiente de trabalho.

É organizada por 27 questões que se adequam em 8 dimensões: depreciação e desconfiança; pressão ligada à tarefas; ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo; agressão verbal e inibição direta; isolamento e ostracização; ofensas à capacidade profissional; imposições que afetam a saúde do indivíduo e ofensas ao modo de vida.

Esta escala apresenta uma Correlação Par-Ímpar de 0.866 e um Coeficiente de SpearmanBrown de 0.928, valor que traduz uma elevada consistência interna. O Coeficiente α de Cronbach é de 0.896, insinuante de uma boa homogeneidade global da escala.

Escala de Avaliação da Vulnerabilidade ao Stresse (23 QVS) criada por VazSerra (2000b). Refere-se a uma escala do tipo Likert que se destina a avaliar a vulnerabilidade que um indivíduo apresenta perante acontecimentos indutoras de stresse. É constituída por 23 itens com cinco opções de resposta, que variam entre 0 (Concordo em absoluto) e 5 (Discordo em absoluto). A correlação Par-Ímpar foi de 0.732 e o Coeficiente de Spearman-Brown 0.845, indicadores de uma boa consistência interna. O Coeficiente α de Cronbach para todos os itens mostrou um valor de 0.824

Esta escala divide-se em sete fatores que nos fazem ter uma ideia da aparência do perfil do indivíduo que o torna mais vulnerável. São eles os seguintes: perfeccionismo e intolerância à frustração; timidez; ausência de apoio social; as condições de vida desfavoráveis; falta de afeto e reprovação.

IACLIDE - Inventário de Avaliação Clínica da Depressão. Elaborado e desenvolvido por Vaz-Serra (1994) escala de autoavaliação de tipo Likert, que se designa a encontrar a presença e a proporção de um quadro clínico depressivo. É constituída por 23 questões, que se destinam a quatro tipos distintos de sintomas presentes nos quadros das Perturbações Depressivas: biológicas, cognitivas, interpessoais e também de desempenho de tarefa. Expressam a ligação que o indivíduo deprimido demonstra com o organismo, com ele mesmo, com os outros e também com o trabalho. A correlação Par-Ímpar revelada pelo IACLIDE foi de 0.854 e o Coeficiente de Spearman-Brown de 0.920, traduzindo uma boa consistência interna. O Coeficiente α de Cronbach para todos os itens denotou um valor de 0.890.

Escala de Relações Interpessoais no Trabalho – ERIT. Elaborado por Apóstolo (2002) rumo a avaliar as relações que as pessoas desenvolvem no contexto de trabalho, mencionando as dimensões de Sociabilidade (com um total de 10 itens e um coeficiente α de Cronbach de 0.866) e Sentimento de Si (com um total de 7 itens e um coeficiente α de Cronbach de 0.720).

Versa-se uma escala do tipo Likert com seis opções de resposta, variam entre 1 (Completamente em desacordo) e 6 (Completamente de acordo).

Através do questionário conseguimos regular e monitorizar os dados de forma a que as informações levantadas sejam obtidas de forma restrita, evitando o desencaminhamento às questões elaboradas.

2- Apresentação e Análise de resultados

A análise estatística foi efectuada com o SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 24.0 para Windows.

Os dados serão apresentados em formato de tabelas e quadros, tendo como base sempre a mesma amostra, não sendo necessário referi-lo em todas as tabelas e quadros apresentados, de forma a organizar e sistematizar melhor a informação para uma melhor análise e compreensão.

Recorreu-se à estatística descritiva para sumariar os dados obtidos e permitir uma leitura clara e objetiva dos mesmos, de forma a analisá-los recorrendo à estatística inferencial para estabelecer relações entre as variáveis.

A análise estatística envolveu medidas de estatística descritiva (frequências absolutas e relativas, médias e respetivos desvios-padrão) e estatística inferencial. O nível de significância para rejeitar a hipótese nula foi fixado em $p \leq .05$. Utilizou-se o coeficiente de consistência interna Alfa de Cronbach, o coeficiente de correlação de Spearman e o teste de Mann-Whitney, pois as variáveis quantitativas não tinham distribuição normal (analisado com o teste de Shapiro-Wilk).

2.1- Caracterização Sociodemográfica da Amostra

Colaboraram no estudo 15 professores. A maioria era do género feminino (53.3%), casada (53.3%), licenciada (73.3%) e era professor do quadro de nomeação definitiva (60.0%). A média de idades dos professores era de 45.7 anos, variando entre um mínimo de 28 anos e um máximo de 63 anos. O tempo médio de profissão era de 20.6 anos e o tempo médio de trabalho na escola de 7.1 anos. Mais de metade (60%) encontrava-se colocada a menos de 30 Km da sua residência e em apenas um caso a colocação implicava o afastamento dos familiares.

Tabela 1 – Caracterização sociodemográfica (N =15)

	N	%
<i>Género</i>		
Feminino	8	53,3
Masculino	7	46,7
Idade (M, DP)	45.7 (11.8)	
Tempo profissão (M, DP)	20.6 (12.0)	
Tempo de escola (M, DP)	7.1 (7.7)	
<i>Estado civil</i>		
Solteiro	2	13,3
Casado	8	53,3
Divorciado	4	26,7
Viuvo	1	6,7
<i>Habilitações académicas</i>		
Licenciatura	11	73,3
Mestrado	4	26,7
<i>Vínculo profissional</i>		
Nomeação definitiva	9	60,0
Zona pedagógica	2	13,3
Contratado	4	26,7
<i>Distância a casa</i>		
< 30 km	9	60,0
30-60	3	20,0
> 60 km	3	20,0

3- Resultados

Escala Portuguesa de *mobbing*

A consistência interna foi analisada com o coeficiente de consistência interna Alfa de Cronbach. Os valores variaram entre um mínimo de .676 (fraco mas aceitável) na dimensão *pressão ligada às tarefas* a um máximo de .825 (bom) na dimensão *isolamento e ostracização*. O valor total foi de .946 (excelente). A categorização dos valores de Alfa segue o indicado em Hill (2005).

Tabela 2 – Consistência interna

	Cronbach's Alpha
Depreciação e desconfiança	.676
Pressão ligada à tarefas	.676
Ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo	.722
Agressão verbal e inibição directa	.681
Isolamento e ostracização	.825
Ofensas à qualidade profissional	.678
Exigências que afectam a saúde do indivíduo	.699
Ofensas à situação de vida	.733
Mobbing total	.946

Os valores obtidos pelos professores nas diversas subescalas de *Mobbing* podem ser apreciados na tabela seguinte. Nela se indicam os valores mínimos e máximos, médias e respetivos desvios padrão.

Tabela 3 – Estatísticas descritivas

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Depreciação e desconfiança	,00	3,00	,86	,91
Pressão ligada à tarefas	,00	2,00	,60	,73
Ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo	,00	2,00	,33	,61
Agressão verbal e inibição directa	,00	2,00	,73	,79
Isolamento e ostracização	,00	3,00	,53	,91
Ofensas à qualidade profissional	,00	2,00	,66	,72
Exigências que afectam a saúde do indivíduo	,00	2,00	,53	,63
Ofensas à situação de vida	,00	6,00	1,00	1,60
Mobbing total	1,00	22,00	5,60	6,00

De acordo com os valores de corte (≥ 19), propostos pelo autor da escala, como indicativo de corresponder a uma situação de mobbing foi possível categorizar 2 professores como correspondendo a essa situação (13.3%).

Escala de Avaliação da Vulnerabilidade ao Stresse (23 QVS)

Os valores do QVS variaram entre um mínimo de .615 (fraco mas aceitável) na dimensão *Carência de apoio social* a um máximo de .815 (bom) na dimensão *Dramatização da existência*. O valor total foi de .877 (bom).

Tabela 4 – Consistência interna

	Cronbach's Alpha
Perfeccionismo e intolerância à frustração	.636
Inibição e dependência funcional	.753
Carência de apoio social	.615
Condições de vida adversa	.637
Dramatização da existência	.815
Subjugação	.647
Deprivação de afecto e rejeição	.759
QVS total	.877

O valor médio do QVS foi de 16.8 (DP = 13.07). De acordo com os valores de corte (≥ 43), propostos pelo autor da escala, como indicativo de corresponder a uma situação de vulnerabilidade foi possível categorizar 2 professores como correspondendo a essa situação (13.3%).

Tabela 5 – Estatísticas descritivas

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Perfeccionismo e intolerância à frustração	9,00	22,00	15,06	4,25
Inibição e dependência funcional	8,00	21,00	14,73	3,89
Carência de apoio social	2,00	8,00	4,46	1,59
Condições de vida adversa	4,00	10,00	6,80	1,97
Dramatização da existência	3,00	13,00	8,66	2,63
Subjugação	8,00	19,00	13,26	3,36
Deprivação de afecto e rejeição	5,00	13,00	7,80	2,14
QVS total	6,00	51,00	16,80	13,07

IACLIDE - Inventário de Avaliação Clínica da Depressão

O valor de consistência interna obtido para o IACLIDE foi de .977 (excelente).

Tabela 6 – Consistência interna

	Cronbach's Alpha
IACLIDE	.977

Os valores obtidos variaram entre um mínimo de 3 e um máximo de 24 pontos. Vaz Serra (1994) indica um ponto de corte ≥ 20 para a depressão, sendo as depressões leves (20-24), para depressões moderadas (35-52) e para as depressões graves (≥ 53). Foi possível identificar um professor com depressão moderada (24 pontos).

Tabela 7 – Estatísticas descritivas

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
IACLIDE	3,00	24,00	8,73	5,96

Escala de Relações Interpessoais no Trabalho – ERIT

Os valores de consistência interna variaram entre .677 (fraco, mas aceitável) a .763 (razoável)

Tabela 8 – Consistência interna

	Cronbach's Alpha
Sentimento de si	.677
Sociabilidade	.763

Tabela 9 – Estatísticas descritivas

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Sentimento de si	13,00	36,00	28,80	5,15
Sociabilidade	26,00	55,00	44,06	8,13

4- Teste de Hipóteses

Hipótese 1 - O género e o estado civil estão relacionados com os valores de mobbing nos professores.

Género

Os homens apresentam valores mais elevados em todas as subescalas, com exceção da subescala Agressão verbal e inibição direta, e no valor total de mobbing embora as diferenças não sejam estatisticamente significativas ($p > .05$).

Tabela 10 – Mobbing e género

	Masculino		Feminino		Z	p
	M	DP	M	DP		
Depreciação e desconfiança	1,14	1,07	0,63	,74	-0,991	0,322
Pressão ligada à tarefas	0,71	,95	0,50	,53	-0,257	0,797
Ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo	0,57	,79	0,13	,35	-1,345	0,179
Agressão verbal e inibição direta	0,71	,95	0,75	,71	-0,250	0,803
Isolamento e ostracização	0,71	1,25	0,38	,52	-0,069	0,945
Ofensas à qualidade profissional	0,71	,95	0,63	,52	-0,063	0,950
Exigências que afetam a saúde do indivíduo	0,71	,76	0,38	,52	-0,913	0,361
Ofensas à situação de vida	1,43	2,30	0,63	,52	-0,063	0,950
Mobbing total	7,71	8,22	3,75	2,43	-0,647	0,518

* $p > .05$

Estado civil

Encontrámos as seguintes diferenças estatisticamente significativas:

Tabela 11 – Mobbing e estado civil

	Outra a)		Casado		Z
	M	DP	M	DP	
Depreciação e desconfiança	0,86	1,21	0,88	0,64	-0,495
Pressão ligada à tarefas	0,71	0,95	0,50	0,53	-0,257
Ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo	0,57	0,79	0,13	0,35	-1,345
Agressão verbal e inibição directa	1,00	0,82	0,50	0,76	-1,250
Isolamento e ostracização	0,86	1,21	0,25	0,46	-0,969
Ofensas à qualidade profissional	1,00	0,82	0,38	0,52	-1,582
Exigências que afectam a saúde do indivíduo	0,86	0,69	0,25	0,46	-1,826*
Ofensas à situação de vida	1,71	2,14	0,38	0,52	-1,581
Mobbing total	7,71	8,28	3,75	2,25	-0,647

* $p \leq .10$ a) inclui solteiros, divorciados e viúvos

Exigências que afetam a saúde do indivíduo, $Z = -1.826$, $p = .068$, os solteiros, casados ou viúvos apresentam valores significativamente mais elevados nesta dimensão do que os casados (0.86 vs 0.25).

Hipótese 2 – O período de tempo na profissão intervém na ocorrência de comportamentos de mobbing nos professores

O coeficiente de correlação entre o período de tempo na profissão e os valores obtidos pelos professores na dimensão *Pressão ligada à tarefa* é estatisticamente significativo, positivo e moderado ($r_{sp} = .542$). Como o coeficiente de correlação é positivo isso significa que à medida que aumenta o tempo na profissão aumenta a *Pressão ligada à tarefa*.

Tabela 12 – Tempo profissão e mobbing

	Tempo profissão	
	r_{sp}	p
Depreciação e desconfiança	,275	0,321
Pressão ligada à tarefa	,542*	0,037
Ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo	,416	0,123
Agressão verbal e inibição directa	,259	0,351
Isolamento e ostracização	,195	0,486
Ofensas à qualidade profissional	,242	0,385
Exigências que afectam a saúde do indivíduo	,191	0,496
Ofensas à situação de vida	,267	0,336
Mobbing total	,219	0,432

* $p \leq .05$

Hipótese 3 – A duração de atividade na escola condiciona o aparecimento de circunstâncias de mobbing nos professores

O coeficiente de correlação entre o período de tempo na escola e os valores obtidos pelos professores na dimensão *Pressão ligada à tarefa* é estatisticamente significativo, positivo e moderado ($r_{sp} = .545$). Como o coeficiente de correlação é positivo isso significa que à medida que aumenta o tempo na escola aumenta a *Pressão ligada à tarefa*.

Tabela 13 – Tempo escola e mobbing

	Tempo na escola	
	r_{sp}	p
Depreciação e desconfiança	,261	0,348
Pressão ligada à tarefas	,545*	0,036
Ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo	,499	0,058
Agressão verbal e inibição directa	,303	0,272
Isolamento e ostracização	,336	0,221
Ofensas à qualidade profissional	,141	0,617
Exigências que afectam a saúde do indivíduo	,262	0,345
Ofensas à situação de vida	,255	0,358
Mobbing total	,338	0,218

* $p \leq .05$

Hipótese 4 – Há uma relação significativa a percepção de mobbing e as relações interpessoais dos professores no local de trabalho

Os coeficientes de correlação entre as dimensões sentimento de si e sociabilidade e as subescalas de mobbing e mobbing total não são estatisticamente significativos. Apesar de os coeficientes não serem significativos constata-se que quanto mais elevada é a sociabilidade menor é a percepção do mobbing.

Tabela 14 – Tempo escola e mobbing

	Sentimento de si	Sociabilidade
Depreciação e desconfiança	0,110	-0,232
Pressão ligada à tarefas	0,357	-0,133
Ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo	0,242	-0,127
Agressão verbal e inibição directa	0,008	-0,255
Isolamento e ostracização	0,237	-0,406
Ofensas à qualidade profissional	0,213	-0,317
Exigências que afectam a saúde do indivíduo	0,369	-0,325
Ofensas à situação de vida	-0,063	-0,278
Mobbing total	0,099	-0,477

Hipótese 7 – Existe uma relação relevante entre a existência de mobbing e a vulnerabilidade ao stress

Os coeficientes de correlação entre a vulnerabilidade ao stress e os valores obtidos pelos professores nas dimensões *Pressão ligada à tarefa* ($r_{sp} = .698$) e *Isolamento e ostracização* ($r_{sp} = .668$) são estatisticamente significativos, positivos e moderados. Como os coeficientes de correlação são positivos isso significa que à medida que aumenta a vulnerabilidade ao stress aumenta a percepção da *Pressão ligada à tarefa* e o *Isolamento e ostracização*.

Tabela 15 – Tempo escola e mobbing

	Vulnerabilidade ao stress
Depreciação e desconfiança	,440
Pressão ligada à tarefas	,698**
Ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo	,195
Agressão verbal e inibição directa	,240
Isolamento e ostracização	,668**
Ofensas à qualidade profissional	,357
Exigências que afectam a saúde do indivíduo	,453
Ofensas à situação de vida	,499
Mobbing total	,500

** $p \leq .01$

Hipótese 8 – Existe uma relação significativa entre a vivência de mobbing e os níveis de depressão

Os coeficientes de correlação entre os níveis de depressão ao stress e os valores obtidos pelos professores nas dimensões *Pressão ligada à tarefa* ($r_{sp} = .692$) e *Isolamento e ostracização* ($r_{sp} = .688$) são estatisticamente significativos, positivos e moderados. Como os coeficientes de correlação são positivos isso significa que à medida que aumentam os níveis de depressão aumenta a percepção da *Pressão ligada à tarefa* e o *Isolamento e ostracização*.

Tabela 16 – Tempo escola e mobbing

	Tempo na escola
Depreciação e desconfiança	,428
Pressão ligada à tarefas	,692**
Ofensas à dignidade e capacidade do indivíduo	,180
Agressão verbal e inibição directa	,199
Isolamento e ostracização	,688**
Ofensas à qualidade profissional	,296
Exigências que afectam a saúde do indivíduo	,471
Ofensas à situação de vida	,491
Mobbing total	,444

** $p \leq .01$

5- Conclusão

No decorrer deste trabalho, ficou constatado através da revisão da literatura que cada vez mais há interesse no estudo de *mobbing* e assédio moral, com identificação de causas e consequências, também políticas de prevenção e urgência dos riscos psicossociais e necessidade de tomada de medidas a nível de saúde como também qualidade de vida tanto social como laboral.

O local de trabalho é onde o indivíduo se passa a maior parte do seu tempo, sendo assim desempenha, portanto, um papel fundamental na vida de um indivíduo.

Um indivíduo se sente bem na sua profissão, se o ambiente de trabalho e as relações de colegas no ambiente de trabalho são positivas, melhora bastante o bem-estar e a satisfação profissional.

O *mobbing* pode declarar-se através de um conflito em ascensão entre duas pessoas, contudo, é habitual haver mais do que um agressor.

Conforme o tempo vai passando no processo, maior é também a possibilidade de que mais pessoas se envolvam.

Mobbing é um termo relativamente recente em termos de investigação científica, em Portugal a investigação sobre o tema é um pouco limitada.

Deveriam ser efetuadas propostas de intervenção de forma a minimizar o agravamento deste fenómeno.

Apresentados os resultados estudados, podemos concluir que esta amostra não apresenta modelos significativos de *mobbing* no seu local de trabalho, independentemente de apresentarem comportamentos deste fenómeno.

São, portanto, trabalhadores que estão satisfeitos no seu local de trabalho em termos até de relações com os pares.

Apresentam-se ainda assim vulneráveis ao stress, mas no geral podemos concluir que não há presença de *mobbing*.

No decorrer dos custos agregados da ocorrência de *mobbing* no local de trabalho, esta temática deveria ser encarada por parte de todos os implicados de uma forma mais consciente e mais cuidadosa.

Em conclusão, ao entendermos melhor o fenómeno de *mobbing*, assinalando os seus estágios também as suas dimensões, podemos facilmente alcançar práticas que os possibilitem, prevenir e reduzir o fenómeno de *mobbing*.

Ao finalizar esta dissertação, posso concluir que me agradou bastante a descoberta desta temática e o estudo junto destes professores, poder entrar em contacto com esta problemática e descobrir propostas de intervenção possíveis de minimizar este fenómeno.

Desejo que Portugal expande a investigação de *mobbing* no local de trabalho e que sejam propostas soluções de auxiliem um novo organismo de trabalho com a finalidade de precaver este tipo de ocorrências.

Referências bibliográficas

- Amazarray MR (2010) Violência Psicológica e Assédio Moral no Trabalho Enquanto Expressões de Estratégias de Gestão, em *Psicologia*, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Ambiel RAM (2006) Diagnóstico de psicopatia: a avaliação psicológica no âmbito judicial. **11**:265-266.
- Borges AI, Manso DS, Tomé G e Matos MG (2008) Ansiedade e coping em crianças e adolescentes: Diferenças relacionadas com a idade e género.
- Carvalho LEF (2014) Mobbing e vulnerabilidade ao stress como fatores dissociativos no envolvimento com o trabalho, em *Ciências Empresariais*, Instituto Superior da Maia.
- Constantino TCL (2010) Assédio Moral Numa Estrutura Autárquica, Instituto Politécnico de Setúbal.
- Davoglio TR (2010) AVALIAÇÃO DE COMPORTAMENTOS ANTI-SOCIAIS E TRAÇOS PSICOPATAS EM PSICOLOGIA FORENSE.
- Esteves DFL (2011) MOBBING: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A SUA DURAÇÃO, em *Psicologia*, Universidade Católica Portuguesa, 2011.
- Folkman S e Moskowitz JT (2003) COPING: Pitfalls and Promise.
- Gerhardt TE e Silveira DT (2009) Métodos de Pesquisa.
- Guimarães LAM, Vasconcelos EF, Andrade PR, Stephanini IC e Rego RM (2005) Mobbing (assédio psicológico): relações com transtornos mentais e coping em trabalhadores do gasoduto Brasil-Bolívia. **5**.
- Heloani R (2004) ASSÉDIO MORAL – UM ENSAIO SOBRE A EXPROPRIAÇÃO DA DIGNIDADE NO TRABALHO.
- João AL (2010) MOBBING, RELAÇÕES INTERPESSOAIS E SATISFAÇÃO LABORAL.
- Leymann H (1990) Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. **5**.
- Lopes RLM e Diniz NMF (2002) Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.
- Martins RNU (2011) RELAÇÃO ENTRE PERCEPÇÃO DE GÉNERO E INCIDÊNCIA DE MOBBING NAS ORGANIZAÇÕES, em *Psicologia*, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.
- Mascarenhas SAN (2008) BULLYING E MOBBING: DESAFIOS PARA A CONVIVÊNCIA ÉTICA NO TRABALHO. *AMazônica* **1**.
- Monteiro RP (2014) ENTENDENDO A PSICOPATIA: CONTRIBUIÇÃO DOS TRAÇOS DE PERSONALIDADE E VALORES HUMANOS, Universidade Federal do Paraíba.
- Moura APM (2008) O MOBBING NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO, em *Psicologia*, Universidade do Vale do Itajaí.
- Namora NMCM (2014) ASSÉDIO MORAL OU MOBBING: Soluções de Iure Condendo, Universidade Portucalense Infante D. Henriques.
- Prata LIN (2014) BURNOUT, COPING E QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL DO CUIDADOR FORMAL EM CONTEXTO DE REABILITAÇÃO, em *Educação*, Universidade de Aveiro.
- Silva ASM (2011) ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, em *Orbis: Revista Científica*.
- Silva CML (2010) BULLYING E DEPRESSÃO NO CONTEXTO ESCOLAR: UM ESTUDO PSICOSSOCIOLÓGICO.
- Silva SRT (2014) O estudo do *mobbing* no contexto de relações laborais, na *Revista Jurídica da Procuradoria-Geral*.
- Soares AS (2008) MOBBING: RELAÇÕES COM A SÍNDROME DE BURNOUT E A QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES DE UMA INSTITUIÇÃO UNIVERSITÁRIA DE CAMPO GRANDE, MS, em *Psicologia*, UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO.
- Teixeira MO (2015) Capacitar o indivíduo para contextos laborais atuais: As estratégias de coping como moderadoras da relação entre o mobbing e a desesperança, in *Psicologia*, ISPA.
- Trombetta T (2005) CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL A ALUNOS TRABALHADORES NOS SEUS LOCAIS DE TRABALHO, em *Psicologia*, Universidade Federal de Santa Catarina.

Verdasca ATM (2010) ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO UMA APLICAÇÃO AO SECTOR BANCÁRIO PORTUGUÊS, no *Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações*, Universidade de Lisboa.

Anexos

Anexo I

Questionário utilizado no estudo

**CONSENTIMENTO INFORMADO, LIVRE E ESCLARECIDO PARA PARTICIPAÇÃO EM
PROJETOS DE DOCÊNCIA E/OU INVESTIGAÇÃO**

de acordo com a Declaração de Helsínquia¹ e a Convenção de Oviedo²

Por favor, leia com atenção a seguinte informação. Se achar que algo está incorreto ou que não está claro, não hesite em solicitar mais informações. Se concorda com a proposta que lhe foi feita, queira assinar este documento.

Título do estudo: Os Traços de Psicopatia e o Mobbing nas Organizações

Enquadramento: ... Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar

Explicação do estudo: ... Este estudo visa aferir os comportamentos de mobbing nas instituições escolares.

Condições e financiamento: Este estudo foi realizado gratuitamente por parte dos participantes, não havendo por isso lugar a qualquer verba despendida. Este estudo foi realizado aleatoriamente, não havendo por isso obrigatoriedade na sua participação.

Confidencialidade e anonimato: ... Todos os dados recolhidos neste questionário são para uso exclusivo do mesmo e daí a confidencialidade e o anonimato serem absolutamente fundamentais.

Agradecimentos e identificação do/a investigador/a e da pessoa que pede o consentimento, se for diferente: ... Maria Inês Figueiredo Coelho, estudante de Mestrado em Medicina Legal agradece a colaboração e participação de todos aqueles que possibilitaram a realização deste estudo.

Assinatura(s): ...

~~~~~  
*Declaro ter lido e compreendido este documento, bem como as informações verbais que me foram fornecidas pela/s pessoas/s que acima assina/m e que considero suficientes. Foi-me garantida a possibilidade de, em qualquer altura, recusar participar neste estudo sem qualquer tipo de consequências. Desta forma, aceito participar neste estudo e permito a utilização dos dados que de forma voluntária forneço, confiando em que apenas serão utilizados para esta investigação e nas garantias de confidencialidade e anonimato que me são dadas pelo/a investigador/a.*

Nome: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**ESTE DOCUMENTO, COMPOSTO DE ... PÁGINA/S, É FEITO EM DUPLICADO:  
UMA VIA PARA O/A INVESTIGADOR/A, OUTRA PARA A PESSOA QUE CONSENTE**

## 1. Caracterização Socio-Demográfica

| 1. Género                             | 2. Idade                  | 3. Estado Civil                                   |
|---------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------|
| 1. Masculino <input type="checkbox"/> | <input type="text"/> Anos | 1. Solteiro <input type="checkbox"/>              |
| 2. Feminino <input type="checkbox"/>  |                           | 2. Casado/União de Facto <input type="checkbox"/> |
|                                       |                           | 3. Divorciado/Separado <input type="checkbox"/>   |
|                                       |                           | 4. Viúvo <input type="checkbox"/>                 |

| 4. Habilitações Académicas               | 5. Vínculo à Instituição                                                  |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| 1. Licenciatura <input type="checkbox"/> | 1. Professor(a) do quadro de nomeação definitiva <input type="checkbox"/> |
| 2. Mestrado <input type="checkbox"/>     | 2. Professor(a) do quadro de zona pedagógica <input type="checkbox"/>     |
| 3. Doutoramento <input type="checkbox"/> | 3. Professor(a) contratado(a) <input type="checkbox"/>                    |
| 4. Outro <input type="checkbox"/>        | 4. Outro <input type="checkbox"/>                                         |
| Qual: <input type="text"/>               | Qual: <input type="text"/>                                                |

| 6. Há quanto tempo é Professor(a)?                   | 7. Há quanto tempo se encontra nesta Escola?         |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <input type="text"/> Anos <input type="text"/> Meses | <input type="text"/> Anos <input type="text"/> Meses |

| 8. Distância entre o local de trabalho e a sua residência habitual | 9. No seu caso, a profissão implica o afastamento da família? |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 1. < 30Km <input type="checkbox"/>                                 | 1. Sim <input type="checkbox"/>                               |
| 2. De 30 a 60 Km <input type="checkbox"/>                          | 2. Não <input type="checkbox"/>                               |
| 3. > 60 Km <input type="checkbox"/>                                |                                                               |

| 10. Se sim, com que regularidade está com a sua família? |
|----------------------------------------------------------|
| 2. De 1 a 2 vezes por semana <input type="checkbox"/>    |
| 3. 2 vezes por mês <input type="checkbox"/>              |
| 4. Pelo menos 1 vez por mês <input type="checkbox"/>     |



## 2. Escala Portuguesa do Mobbing (Vaz-Serra et al, 2005)

Cada uma das frases que a seguir é apresentada serve para avaliar aspectos relacionados com o seu ambiente de trabalho. Representam situações concretas que podem ocorrer a qualquer pessoa. Não há respostas certas ou erradas. Há apenas a sua resposta. Responda de forma rápida, honesta e espontânea. Assinale com uma cruz (x) no quadrado respectivo □ aquela que se aproxima mais daquilo que realmente lhe acontece.

Para cada item, assinale a resposta que melhor se aplica ao seu caso.

- 0 = Nunca me aconteceu nos últimos 12 meses
- 1 = Aconteceu-me pelo menos 3 vezes nos últimos 3 meses
- 2 = Acontece-me pelo menos 2 vezes por mês
- 3 = Acontece-me pelo menos 1 dia por semana
- 4 = Acontece-me todos os dias

|                                                                                              | 0                        | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 Colocar-se a trabalhar num local em que fico isolado dos outros                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 Nos contactos de trabalho ignoram-se por completo                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 O meu chefe só fala comigo aos berros                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 Andam sempre a dizer que o que faço nunca está perfeito                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 Põem-me sozinho num canto, onde não me dão nada para fazer                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 Andam sempre a mudar as tarefas que tenho para fazer, sem ter um trabalho fixo que oriente | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 No meu trabalho nunca me deixam ter qualquer iniciativa pessoal                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 O meu chefe diz mal de mim em frente das outras pessoas                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 Põem-me a desempenhar tarefas para as quais não estou preparado                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 Têm-me feito promessas de trabalho que nunca cumprem                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 Andam sempre a pressionar-me para que acabe tudo mais depressa                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 Ninguém me avisa quando há mudanças nas tarefas a realizar                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 Dão-me a entender que sou um incompetente                                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 No meu emprego impedem os meus colegas de falar comigo                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 Sinto que me querem pôr fora do emprego                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16 Andam a dizer que sou desorganizado da cabeça                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17 O meu chefe ameaça que me há-de fazer a vida negra                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|    |                                                                              |                          |                          |                          |                          |                          |
|----|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 18 | Dão-me coisas para fazer que só servem para me diminuir aos olhos dos outros | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19 | Acusam-me de faltas de que ninguém faz queixa                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20 | Tenho provas de que ninguém tem confiança em mim                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21 | Não me atribuem funções ou tarefas que me têm prometido                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22 | Dizem-me que, se me sinto mal no meu emprego, me vá embora                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23 | Os meus chefes e colegas não têm consideração por mim                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24 | Andam sempre a vigiar-me como se fosse um inimigo                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25 | Tratam-me mal porque há outros que querem o meu lugar                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26 | Por vezes elogiam os outros só para provar que não me apreciam               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27 | Dão-me a entender que a minha vida privada não importa para nada             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### 3. Inventário de Avaliação Clínica da Depressão (A. Vaz-Serra, 1994)

Cada um dos sintomas que a seguir é apresentado não se refere à sua maneira de ser habitual mas sim ao estado em que se sente pelo menos desde há duas semanas para cá. Não há respostas certas ou erradas. Há apenas a sua resposta. Responda de forma rápida, honesta e espontânea. Se lhe parecer que duas respostas diferentes já foram experimentadas por si, assinale com uma cruz (x) no quadrado respectivo ☐ aquela que se aproxima mais do seu estado actual.

- |   |                                                                                                                                                                                      |                          |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 1 | O interesse pelo meu trabalho é o mesmo de sempre                                                                                                                                    | <input type="checkbox"/> |
|   | Ultimamente ando a sentir um interesse menor pelo meu trabalho                                                                                                                       | <input type="checkbox"/> |
|   | Presentemente sinto, com bastante frequência, desinteresse pelo que tenho de fazer                                                                                                   | <input type="checkbox"/> |
|   | Actualmente ando a sentir, muitíssimas vezes, um grande desinteresse pelo meu trabalho                                                                                               | <input type="checkbox"/> |
|   | Perdi por completo todo o interesse que tinha pelo meu trabalho                                                                                                                      | <input type="checkbox"/> |
| 2 | No meu dia-a-dia não preciso de recorrer à ajuda das outras pessoas mais do que o costume                                                                                            | <input type="checkbox"/> |
|   | Presentemente recorro mais ao auxílio dos outros do que costumava fazer                                                                                                              | <input type="checkbox"/> |
|   | No momento actual recorro bastante mais ao auxílio dos outros do que costumava fazer                                                                                                 | <input type="checkbox"/> |
|   | Agora recorro muitíssimo mais ao auxílio dos outros do que costumava fazer                                                                                                           | <input type="checkbox"/> |
|   | Actualmente sinto-me completamente incapaz de fazer seja o que for sem ajuda dos outros                                                                                              | <input type="checkbox"/> |
| 3 | Ando-me a sentir tão sossegado como antigamente                                                                                                                                      | <input type="checkbox"/> |
|   | Ando-me a sentir interiormente mais desassossegado do que o habitual                                                                                                                 | <input type="checkbox"/> |
|   | Sinto-me interiormente bastante mais desassossegado do que o costume                                                                                                                 | <input type="checkbox"/> |
|   | Sinto-me interiormente muitíssimo mais desassossegado do que o habitual                                                                                                              | <input type="checkbox"/> |
|   | Sinto-me interiormente num estado permanente de agitação                                                                                                                             | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Presentemente, no contacto com os outros (familiares, amigos ou conhecidos) sou capaz de falar sobre os temas habituais das conversas comuns                                         | <input type="checkbox"/> |
|   | No momento actual tenho tendência, no contacto com os outros, a falar mais do que o habitual daquilo que sinto ou me preocupa, embora consiga conversar também sobre outros assuntos | <input type="checkbox"/> |
|   | Reconheço que agora passo bastante tempo a falar aos outros daquilo que me anda a preocupar e estou a sentir, embora possa também abordar outros assuntos                            | <input type="checkbox"/> |
|   | No momento presente, no contacto com os outros, falo muitíssimo mais do que o costume daquilo que me preocupa e ando a sentir, evitando abordar assuntos diferentes                  | <input type="checkbox"/> |
|   | Actualmente, no contacto com os outros, só sei falar daquilo que preocupa e tenho sentido, mostrando-me incapaz de conversar de quaisquer outros assuntos                            | <input type="checkbox"/> |
| 5 | A minha consciência não me acusa de nada em particular que tenha feito                                                                                                               | <input type="checkbox"/> |
|   | Ando-me a sentir um fardo para a minha família, amigos e colegas                                                                                                                     | <input type="checkbox"/> |
|   | Sinto actualmente que há faltas no meu passado que não devia ter cometido                                                                                                            | <input type="checkbox"/> |
|   | Penso, muitas vezes, que cometi certas faltas graves no meu passado                                                                                                                  | <input type="checkbox"/> |
|   | Passo o tempo a pensar que o estado em que me sinto é consequência de faltas graves que cometi na minha vida                                                                         | <input type="checkbox"/> |

- 6 A minha capacidade de fixação é a mesma que sempre tive ☐  
 Às vezes custa-me fixar aquilo que preciso ☐  
 Sinto, bastantes vezes, que ando a fixar pior aquilo que preciso ☐  
 Sinto, muitíssimas vezes, que me esquecem facilmente as coisas ☐  
 Sinto-me incapaz de fixar seja o que for ☐
- 7 Não me sinto mais infeliz do que o costume ☐  
 Tenho períodos em que me sinto mais infeliz do que habitualmente ☐  
 Ando-me a sentir bastante mais infeliz do que o costume, embora tenha ocasiões em que me sinta tão feliz como dantes ☐  
 Só em raros momentos é que me consigo sentir feliz ☐  
 Actualmente não tenho um único momento em que me sinta feliz ☐
- 8 No momento presente não tenho qualquer dificuldade em começar a dormir ☐  
 Quando me deito passo cerca de meia hora sem conseguir adormecer ☐  
 Actualmente, quando me deito, demoro cerca de 1-2 horas antes de conseguir adormecer ☐  
 Quando me deito nalgumas noites não consigo dormir nada ☐  
 Se não tomar nada para adormecer as minhas noites são de insónia completa ☐
- 9 O valor que dou às coisas que faço e a mim próprio não é maior nem é menor do que o costume ☐  
 Actualmente penso por vezes que, como indivíduo, tenho pouco mérito naquilo que faço ☐  
 Ultimamente aparo-me a pensar, bastantes vezes, que não valho nada ☐  
 Penso, com muita frequência, que não tenho qualquer valor como pessoa ☐  
 No momento actual sinto constantemente que não valho nada como pessoa ☐
- 10 A minha confiança em relação ao futuro é a mesma de sempre ☐  
 Ao contrário de antigamente sinto-me por vezes inseguro em relação ao futuro ☐  
 No momento actual sinto, bastantes vezes, falta de confiança no futuro ☐  
 Sinto agora, muitíssimas vezes, falta de confiança no futuro ☐  
 Presentemente perdi por completo a esperança que tinha no futuro ☐
- 11 Depois de conseguir adormecer não tenho tendência a acordar durante a noite ☐  
 Actualmente acordo 1 hora antes do habitual e depois não consigo voltar a dormir ☐  
 Presentemente ando a acordar ao fim de 4-5 horas de sono e depois não consigo voltar a dormir ☐  
 Após ter adormecido, acordo ao fim de 1 ou 2 horas e não sou capaz de voltar a dormir ☐  
 Se não tomar nada para dormir, a minha noite é de completa insónia ☐
- 12 Considerando a minha vida passada não sinto que tenha sido um fracassado ☐  
 No momento presente, observando o meu passado, acho que tive alguns fracassos ☐  
 Penso que no meu passado existiu um número bastante grande de fracassos ☐  
 Actualmente considero que tive, no meu passado, um número muitíssimo grande de fracassos ☐  
 Quando observo a minha vida passada considero-a como um acumular constante de fracassos ☐



- 13 Quando acordo de manhã sinto-me renovado para enfrentar o meu dia ☐  
 Apesar de ir fazendo o que necessito de fazer, quando acordo de manhã tenho a sensação de estar sem energia para o que preciso de efectuar ☐  
 Logo que acordo de manhã e posteriormente ao longo do dia sinto-me bastante fadado e é com dificuldade que vou realizando o que preciso de fazer ☐  
 Desde que acordo de manhã e depois durante o dia sinto-me tão fadado que já não consigo fazer tudo o que tenho a fazer ☐  
 Quando acordo de manhã o meu cansaço é tão grande que me sinto incapaz de fazer seja o que for ☐
- 14 O meu convívio com as outras pessoas é o mesmo de sempre ☐  
 O meu estado de espírito actual leva-me, por vezes, e mais do que o costume, a evitar conviver com as outras pessoas ☐  
 No momento presente fujo bastante do convívio com as outras pessoas ☐  
 Devido à maneira como me ando a sentir raramente me sinto capaz de conviver com as outras pessoas ☐  
 Presentemente não me sinto capaz de conviver seja com quem for ☐
- 15 No momento presente não noto quaisquer dificuldades na minha capacidade de concentração ☐  
 Sinto por vezes dificuldade em me concentrar no que estou a fazer ☐  
 Sinto com frequência dificuldade em me concentrar naquilo que executo ☐  
 Sinto muitíssimas vezes dificuldade em me concentrar naquilo que faço ☐  
 Sinto-me actualmente incapaz de me concentrar seja no que for ☐
- 16 Não penso que os meus problemas sejam mais graves do que o habitual ☐  
 Ando com medo de não ser capaz de resolver alguns dos problemas que tenho ☐  
 Penso com frequência que não é fácil encontrar solução para alguns dos meus problemas ☐  
 Passo o tempo preocupado com os meus problemas, pois sinto que são de solução muitíssimo difícil ☐  
 Considero que os meus problemas não têm qualquer solução possível ☐
- 17 Quando é necessário sou capaz de tomar decisões tão bem como dantes ☐  
 Agora sinto-me mais hesitante do que o costume para tomar qualquer decisão ☐  
 No momento actual demoro bastante mais tempo do que dantes para tomar qualquer decisão ☐  
 Presentemente custa-me tanto tomar decisões que passo o tempo a adiá-las ☐  
 Actualmente sinto-me incapaz de tomar qualquer decisão sem a ajuda de outras pessoas ☐
- 18 A situação que sinto com a vida é a mesma de sempre ☐  
 Actualmente sinto-me mais aborrecido do que o costume com a vida que tenho ☐  
 Sinto, com frequência, que a minha vida não me dá o prazer de antigamente ☐  
 Sinto, com muitíssima frequência, que a minha vida não me traz qualquer satisfação ☐  
 Perdi por completo a alegria de viver ☐
- 19 No momento presente acho que a vida vale a pena ser vivida e não sinto qualquer desejo de fazer mal a mim mesmo ☐  
 Actualmente sinto que a vida não vale a pena ser vivida ☐  
 No momento presente não me importaria de morrer ☐  
 Tenho com muita frequência desejos que a morte venha ☐  
 Ultimamente tenho feito planos para pôr termo à vida ☐

20. Ao executar as minhas tarefas diárias usuais não sinto maior fadiga do que o costume ☐  
 No cumprimento das minhas tarefas ando a sentir-me mais fadigado do que o habitual sem razão para isso ☐  
 Naquilo que tenho de fazer ao longo do dia, embora sem motivos para isso, sinto-me bastante mais fadigado do que o costume ☐  
 Sinto-me, sem motivo justificativo, muitíssimo fadigado naquilo que tenho que fazer, deixando de executar algumas das minhas tarefas habituais ☐  
 Sinto-me exausto, ao menor esforço, deixando de cumprir a maior parte das tarefas que antigamente fazia ☐
21. Quando me comparo com os outros sei que sou capaz de me sair tão bem como eles a fazer o que é preciso ☐  
 Actualmente, ao comparar-me com os outros, acho por vezes que não me desempenho tão bem como eles nas tarefas que precisam de ser feitas ☐  
 Presentemente considero que as outras pessoas fazem as coisas bastante melhor do que eu ☐  
 Acho que me saio muitíssimo pior do que os outros a fazer o que é necessário ser feito ☐  
 Considero que os outros são sempre capazes de fazer melhor do que eu as coisas que precisam de ser feitas ☐
22. Quando executo qualquer tarefa faço-a com a rapidez do costume ☐  
 No momento presente sinto-me mais lento a fazer o que tenho para fazer ☐  
 Actualmente demoro bastante mais tempo do que o habitual a fazer o que tenho para fazer ☐  
 Sinto-me muitíssimo mais lento a fazer tudo quanto tenho para fazer ☐  
 Presentemente demoro uma enormidade de tempo a fazer seja o que for ☐
23. A capacidade de me manter activo é a mesma do costume ☐  
 Não me sinto capaz de me manter tão activo como o habitual ☐  
 Actualmente dá-me para passar largos momentos sem fazer absolutamente nada ☐  
 No momento actual raramente faço o que preciso de fazer ☐  
 Só me dá vontade de estar todo o tempo deitado na cama, sem fazer nada ☐

#### 4. 23 QVS (A. Vaz-Serra, 2000)

Cada uma das questões que a seguir é apresentada serve para avaliar a sua maneira de ser habitual. Não há respostas certas ou erradas. Há apenas a sua resposta. Responda de forma rápida, honesta e espontânea. Assinale com uma cruz (x) no quadrado respectivo ☐ aquela que se aproxima mais do modo como se comporta ou daquilo que realmente lhe acontece.

|                                                                                                           | Concordo em absoluto     | Concordo bastante        | Nem concordo nem discordo | Discordo bastante        | Discordo em absoluto     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 Sou uma pessoa determinada na resolução dos meus problemas                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 Tenho dificuldade em me relacionar com pessoas desconhecidas                                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 Quando tenho problemas que me incomodam posso contar com um ou mais amigos que me servem de confidentes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 Costumo dispor de dinheiro suficiente para satisfazer as minhas necessidades pessoais                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 Preocupo-me facilmente com os contratempos do dia-a-dia                                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 Quando tenho um problema para resolver usualmente consigo alguém que me possa ajudar                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 Dou e recebo afecto com regularidade                                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 É raro deixar-me abater pelos acontecimentos desagradáveis que me ocorrem                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 Perante as dificuldades do dia-a-dia sou mais para me queixar do que para me esforçar para as resolver  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 Sou um indivíduo que se enerva com facilidade                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 Na maior parte dos casos as soluções para os problemas importantes da minha vida não dependem de mim   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 Quando me criticam tenho tendência a sentir-me culpabilizado                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



|                                                                                                                              | Concordo em absoluto     | Concordo bastante        | Nem concordo nem discordo | Discordo bastante        | Discordo em absoluto     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 13 As pessoas só me dão atenção quando precisam que faça alguma coisa em seu proveito                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 Dedico mais tempo às solicitações das outras pessoas do que às minhas próprias necessidades                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 Prefiro calar-me do que contrariar alguém no que está a dizer, mesmo que não tenha razão                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16 Fico nervoso e aborrecido quando não me saio tão bem quanto esperava a realizar as minhas tarefas                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17 Há em mim aspectos desagradáveis que levam ao afastamento das outras pessoas                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18 Nas alturas oportunas custa-me exprimir abertamente aquilo que sinto                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19 Fico nervoso e aborrecido se não obtenho de forma imediata aquilo que quero                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20 Sou um tipo de pessoa que, devido ao sentido de humor, é capaz de se rir dos acontecimentos desagradáveis que lhe ocorrem | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21 O dinheiro de que posso dispor mal me dá para as despesas essenciais                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22 Perante os problemas da minha vida sou mais para fugir do que para lutar                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23 Sinto-me mal quando não sou perfeito naquilo que faço                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



## 5. Escala de Relações Interpessoais no Trabalho – ERIT (Apóstolo, 2000)

Por favor leia com atenção cada uma das afirmações que se seguem e assinale o número correspondente ao grau em que cada uma descreve a forma como se sente relativamente às relações que estabelece com os seus colegas de trabalho. Responda de acordo com o que pensa sentir em cada tipo de situação, com base na seguinte escala:

- ① Completamente em desacordo
- ② Moderadamente em desacordo
- ③ Ligeiramente em desacordo
- ④ Ligeiramente de acordo
- ⑤ Moderadamente de acordo
- ⑥ Completamente de acordo

- |                                                                                                 |   |   |   |   |   |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 1. É fácil manter relações estreitas com os meus colegas de trabalho                            | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 2. Os conflitos com os meus colegas de trabalho fazem-me sentir mal consigo mesmo               | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 3. Estabeleço com facilidade relações com os meus colegas de trabalho                           | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 4. Os meus colegas de trabalho estão dispostos a ouvir-me quando tenho necessidade de desabafar | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 5. Eu e os meus colegas de trabalho compreendemos bem os problemas uns dos outros               | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 6. Preocupo-me com as possibilidades de os meus colegas de trabalho não gostarem de mim         | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 7. Os meus colegas de trabalho demonstram ter confiança no meu desempenho profissional          | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 8. Sinto que posso contar com os meus colegas de trabalho quando preciso deles                  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 9. O meu desempenho profissional é influenciado pelas opiniões dos meus colegas de trabalho     | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 10. Sinto-me mais confiante e seguro quando trabalho em equipa                                  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 11. Sou muito sensível às críticas que os meus colegas de trabalho me fazem                     | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |

- |                                                                                                      |   |   |   |   |   |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 12. Sinto-me contente com o relacionamento que mantenho com os meus colegas de trabalho              | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 13. Sinto que sou querido pela maioria dos meus colegas de trabalho                                  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 14. É difícil para mim quando me sinto rejeitado pelo meu grupo de trabalho                          | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 15. Sou facilmente influenciado pelas opiniões dos outros                                            | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 16. É muito difícil para mim confiar nos meus colegas de trabalho                                    | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 17. O relacionamento com os meus colegas de trabalho reflecte a forma como me relaciono comigo mesmo | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |

Por favor, confirme que não deixou nenhuma questão por responder.  
Os dados globais do estudo, se assim o pretender, serão facilitados no final do mesmo.

Muito obrigada pela sua colaboração.

Teresa Almeida